



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE
GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERA COMERCIAL**

TEMA:

**PLAN DE DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LOS PROCESOS
DE CONTRATACIÓN DE LA EMPRESA COMEXCPLAST S.A.**

TUTOR:

ABG. JULIO RENÉ PÉREZ PEÑAFIEL

AUTORA:

ANA MARIELA ALCÍVAR BRAVO

GUAYAQUIL – ECUADOR

2022



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Agencia Nacional de Educación Superior, Ciencia,
Tecnología e Innovación

REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TÍTULO Y SUBTÍTULO:

PLAN DE REDISEÑO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LOS PROCESOS DE CONTRATACION DE LA EMPRESA COMEXCPLAST S.A,

AUTOR/ES:

ANA MARIELA ALCÍVAR
BRAVO

REVISORES O TUTORES:

ABG. JULIO RENÉ PÉREZ PEÑAFIEL, MSC

INSTITUCIÓN:

Universidad Laica Vicente
Rocafuerte de Guayaquil

Grado obtenido:

Ingeniera Comercial

FACULTAD:

Facultad de Administración

CARRERA:

INGENIERÍA COMERCIAL

FECHA DE PUBLICACIÓN:

2022

N. DE PAGS:

104

ÁREAS TEMÁTICAS:

Educación Comercial y Administración

PALABRAS CLAVE:

Administración de empresas, Gestión de personal, Estructura organizativa, Cambio organizacional.

RESUMEN:

La presente investigación se realiza para diseñar la propuesta de un plan de diseño organizacional para mejorar los procesos de contratación de la empresa Comexcplast S.A dado que esta empresa no cuenta herramientas de contratación establecidas, y el personal que ingresa es seleccionado empíricamente, esto provoca una constante fluctuación del personal específicamente en el área de producción. La investigación tuvo lugar en la Ciudad de Guayaquil donde la empresa se encuentra establecida. Para conocer la situación real en la que se encontraba la empresa se tomaron como herramientas de recolección de información la entrevista realizada a la gerente de la empresa, y la encuesta realizada al personal, demostrando así que una de sus debilidades es no tener un proceso de contratación idóneo para la captación de personal. Por otra parte se analizó las variables y elementos que la conforman que son el proceso de reclutamiento y selección de personal, que al no realizarse y no cumplir con las condiciones realizan contratación del personal que no cumple con las condiciones de solicitud de la vacante. Por último se realizó un análisis de costo beneficio de la propuesta donde se obtuvo que si es factible para la empresa implementar este plan de diseño organizacional.

N. DE REGISTRO (en base de datos):**N. DE CLASIFICACIÓN:****DIRECCIÓN URL (tesis en la web):****ADJUNTO PDF:**SI NO **CONTACTO CON AUTOR/ES:**ANA MARIELA ALCÍVAR
BRAVO**Teléfono:**

098 821 8540

E-mail:

aalcivarb@ulvr.edu.ec

CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:

PHD. Rafael Iturralde Solórzano. DECANO.

Teléfono: 2596500 EXT. 201 DECANATO.

E-mail: riturraldes@ulvr.edu.ec

MBA. Econ. Oscar Machado Álvarez.

DIRECTOR DE CARRERA.

Teléfono: 2596500 EXT. 203, DIRECCIÓN DE CARRERA.

E-mail: omachadoa@ulvr.edu.ec

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO

TESIS ALCIVAR

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%	5%	1%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ulvr.edu.ec Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	1%

Firma:



Abg. Julio Rene Pérez Peñafiel

C.I. 0913798112

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

La estudiante egresada ALCÍVAR BRAVO ANA MARIELA, declaramos bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, PLAN DE DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA MEJORAR DE LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN DE LA EMPRESA COMEXCPLAST S.A, corresponde totalmente a la suscrita y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicos que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autora

Firma:



Alcívar Bravo Ana Mariela

C.I. 1314000389

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación PLAN DE DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA MEJORAR DE LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN DE LA EMPRESA COMEXCPLAS S.A, designado por el Consejo Directivo de la Facultad de ADMINISTRACIÓN de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: PLAN DE DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA MEJORAR DE LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN DE LA EMPRESA COMEXCPLAS S.A, presentado por la estudiante ALCÍVAR BRAVO ANA MARIELA, como requisito previo, para optar al Título de INGENIERA COMERCIAL, encontrándose apto para su sustentación.

Firma:



Abg. Julio Rene Pérez Peñafiel

C.I. 0913798112

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a Dios por darme el conocimiento y la fuerza cada día para poder concluir unos de mis propósitos en mi vida.

También agradezco el esfuerzo financiero y dedicación incondicional de mis padres, que son parte fundamental en mi vida, a mis profesores por sus enseñanzas impartidas para formarme profesionalmente y finalmente a mi tutor Abg. Julio Pérez MsC por su dirección oportuna para culminar mi proyecto de tesis.

Ana Alcívar Bravo

DEDICATORIA

Dedico este logro a mis padres Carlos Alcívar y Narcisa Bravo por siempre enseñarme valores y principios por alentarme a seguir adelante y a cumplir cada una de mis metas.

Este trabajo es dedicado a mi hermana Gema Alcívar, por ser mi ayuda idónea mi fortaleza en los momentos más arduos de mi vida y quien me ha inspirado con su testimonio de vida para llegar hacer profesional.

Ana Alcívar Bravo

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO 1	2
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	2
1.1 Tema	2
1.2 Planteamiento del Problema	2
1.3 Formulación del Problema.....	3
1.4 Sistematización del Problema	3
1.5 Objetivos de la Investigación.....	4
1.5.1 Objetivo General.....	4
1.5.2 Objetivos Específicos.	4
1.6 Justificación de la Investigación	4
1.7 Delimitación de la Investigación	5
1.8 Idea a Defender	6
1.9 Línea de Investigación	6
CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1 Marco Teórico Referencial	7
2.1.1 Antecedentes de la Investigación.	7
2.1.2 Estado del Arte.	8
2.2 Bases Teóricas	9
2.2.1 Talento Humano.	9
2.2.2 Administración del Talento Humano.	10
2.2.3 Procesos de Administración del Talento Humano.	11
2.2.4 Organigrama.	19
2.2.5 Diseño Organizacional.	20

2.2.6	Cultura Organizacional.....	21
2.2.7	Comportamiento Organizacional.....	22
2.2.8	Clima Organizacional.....	23
2.2.9	Análisis FODA.....	24
2.3	Marco Conceptual.....	24
2.4	Marco Legal.....	26
CAPÍTULO III		27
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		27
3.1	Metodología de la Investigación.....	27
3.2	Tipo de Investigación.....	27
3.2.1	Investigación Descriptiva.....	27
3.2.2	Investigación de Campo.....	27
3.3	Enfoque de la Investigación.....	28
3.4	Técnicas de Investigación.....	29
3.4.1	La Entrevista.....	29
3.4.2	La Encuesta.....	29
3.5	Instrumentos de Investigación.....	30
3.5.1	Cuestionario.....	30
3.5.2	Población.....	30
3.6	Aplicación de Técnicas de Recolección.....	30
3.6.1	Presentación de los Resultados en Cuestionario.....	31
3.6.2	Presentación de los Resultados en Encuesta.....	34
3.6.3	Análisis General de Resultados de las Técnicas de Investigación.....	49
CAPÍTULO IV		50
INFORME FINAL		50
4.1	Título de la Propuesta.....	50

4.2	Contenido de la Propuesta	50
4.3	Diseño de la Propuesta.....	50
4.3.1	Análisis de la Situación Actual de la Empresa.	51
4.3.2	Establecimiento de Bases Teóricas.....	53
4.3.3	Procesos de Selección y Contratación del Personal.	55
4.3.4	Perfiles y Funciones de los Puestos.	61
4.3.5	Análisis de Costo Beneficio.	68
CAPÍTULO V.....		71
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		71
5.1	Conclusiones	71
5.2	Recomendaciones	72
BIBLIOGRAFÍA		73
ANEXOS		81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Existencia del Departamento de Talento Humano	34
Tabla 2: Organigrama Funcional en la empresa.....	35
Tabla 3: Distribución de Funciones del Personal	36
Tabla 4: Capacitaciones Otorgadas por la Empresa	37
Tabla 5: Satisfacción por las Capacitaciones Recibidas.....	38
Tabla 6: Planificación de las Actividades Diarias	39
Tabla 7: Conformidad con la Dirección Administrativa de la Empresa	40
Tabla 8: Confianza de Comunicación dentro de la Empresa	41
Tabla 9: Frecuencia de las Reuniones de Trabajo	42
Tabla 10: Conocimiento sobre el Reglamento Interno de la Empresa	43
Tabla 11: Comunicación entre Jefaturas y Gerencia	44
Tabla 12: Sobrecarga Laboral en la Empresa.....	45
Tabla 13: Gestión del Talento Humano en la Empresa	46
Tabla 14: Implementación de Proceso de Contratación	47
Tabla 15: Experiencia del Colaborador dentro de la Empresa	48
Tabla 16: Matriz FODA de la Empresa Comexcplast S.A.....	52
Tabla 17: Establecimiento de las Bases Teóricas	54
Tabla 18: Perfil Cargo Gerente General	61
Tabla 19: Perfil del Cargo Asistente Administrativo	62
Tabla 20: Perfil Cargo Jefe de Planta	63
Tabla 21: Perfil Cargo Operador Industrial.....	64
Tabla 22: Perfil Cargo Jefe de Talento Humano	65
Tabla 23: Perfil Cargo Contador	66
Tabla 24: Perfil Cargo Mensajero Polifuncional.....	67
Tabla 25: Proyección en Escenario Conservador en Incremento 10%.....	68

Tabla 26: Cálculos del flujo efectivo proyectados para los 5 años posteriores.....	69
Tabla 27: Resultados de Indicadores Financieros	69
Tabla 28: Proyección en Escenario Optimista en Incremento 20%	69
Tabla 29: Proyección del Flujo de Efectivo Próximos 5 Años	70
Tabla 30: Resultados de Indicadores Financieros Escenario Optimista.....	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Ubicación de la empresa Comexcplast S.A.	5
Figura 2: Modelo de gestión de Talento Humano	12
Figura 3: La compensación y sus componentes	15
Figura 4: Existencia del Departamento de Talento Humano	34
Figura 5: Organigrama Funcional en la empresa	35
Figura 6: Distribución de Funciones del Personal	36
Figura 7: Capacitaciones Otorgadas por la Empresa	37
Figura 8: Satisfacción por las Capacitaciones Recibidas	38
Figura 9: Planificación de las Actividades Diarias	39
Figura 10: Conformidad con la Dirección Administrativa de la Empresa.....	40
Figura 11: Confianza de Comunicación dentro de la Empresa.....	41
Figura 12: Frecuencia de las Reuniones de Trabajo	42
Figura 13: Conocimiento sobre el Reglamento Interno de la Empresa.....	43
Figura 14: Comunicación entre Jefaturas y Gerencia	44
Figura 15: Sobrecarga Laboral en la Empresa	45
Figura 16: Gestión del Talento Humano en la Empresa	46
Figura 17: Implementación de Proceso de Contratación	47
Figura 18: Experiencia del Colaborador dentro de la Empresa	48
Figura 19: Diseño de Flujo de Propuesta	50
Figura 20: Diseño de Proceso de Selección	55
Figura 21: Proceso de Contratación	56
Figura 22: Propuesta de Organigrama para la empresa Comexcplast S.A.....	58

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Entrevista a Gerencia General	81
Anexo 2: Encuesta Personal Administrativo.....	81
Anexo 3: Encuesta a Personal de Mensajería	82
Anexo 4: Encuesta Jefatura de Producción.....	82
Anexo 5: Encuesta Personal de Producción.....	83
Anexo 6: Modelo de Encuesta a Gerencia	84
Anexo 7: Modelo de Encuesta al Personal General	85

RESUMEN

La presente investigación se realiza para diseñar la propuesta de un plan de diseño organizacional para mejorar los procesos de contratación de la empresa Comexplast S.A dado que esta empresa no cuenta herramientas de contratación establecidas, y el personal que ingresa es seleccionado empíricamente, esto provoca una constante fluctuación del personal específicamente en el área de producción. La investigación tuvo lugar en la Ciudad de Guayaquil donde la empresa se encuentra establecida. Para conocer la situación real en la que se encontraba la empresa se tomaron como herramientas de recolección de información la entrevista realizada a la gerente de la empresa, y la encuesta realizada al personal, demostrando así que una de sus debilidades es no tener un proceso de contratación idóneo para la captación de personal. Por otra parte se analizó las variables y elementos que la conforman que son el proceso de reclutamiento y selección de personal, que al no realizarse y no cumplir con las condiciones realizan contratación del personal que no cumple con las condiciones de solicitud de la vacante. Por último se realizó un análisis de costo beneficio de la propuesta donde se obtuvo que si es factible para la empresa implementar este plan de diseño organizacional.

ABSTRACT

The present investigation is carried out to design the proposal of an organizational design plan to improve the hiring processes of the company Comexcplast SA given that this company does not have established hiring tools, and the personnel that enters are selected empirically, this causes a constant staff fluctuation specifically in the production area. The investigation took place in the City of Guayaquil where the company is established. In order to know the real situation in which the company was found, the information collection tools were taken from the interview with the manager of the company, and the survey carried out with the staff, thus demonstrating that one of its weaknesses is not having a process of suitable recruitment for recruiting staff. On the other hand, the variables and elements that make it up were analyzed, which are the process of recruitment and selection of personnel, which, when not carried out and do not comply with the conditions, hire personnel who do not meet the conditions of the vacancy request. Finally, a cost-benefit analysis of the proposal was carried out, where it was obtained that it is feasible for the company to implement this organizational design plan.

INTRODUCCIÓN

La contratación ha cambiado de la mano de las nuevas tecnologías de información, estos cambios producidos desde la década de los 90 hasta ahora, han supuesto una evolución que obliga a las empresas adaptarse a encontrar los candidatos ideales para cada puesto de trabajo.

Hoy en día se considera que los procesos de contratación de personal se establecen más en relaciones de recomendación o de amistad que en los procesos establecidos en las diferentes empresas. Es común que las decisiones se vean influenciado por la gerencia o dueños de las empresas, lo que demuestra la falta de transparencia en este proceso, esta situación sigue generando una gran inconformidad en los aspirantes a los diferentes puestos de trabajos ofertados, los que de una y otro modo influye mucho en la importancia de querer pertenecer o no a esa institución, y en muchos casos ocasiona que empiezan a buscar conocidos o alguna persona que labores dentro de la empresa para que les apadrine o recomiende.

En este trabajo de investigación, se presenta la propuesta de un plan de diseño organizacional para mejorar los procesos de contratación de la empresa Comexcplast S.A al momento la empresa no tiene un correcto manejo de la herramienta de contratación. El objetivo de ofrecer soluciones viables al momento de realizar la contratación de un nuevo personal para la organización, el cual se planteará una serie de pasos estratégicos para mejorar la productividad y el desarrollo competitivo de la empresa.

Por lo anterior, en esta investigación busca resaltar cual importante es determinar un proceso de contratación transparente basados en un Plan de Diseño Organizacional, que permita determinar la verdadera capacidad productiva de un empleado, los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas para la realización de sus actividades laborales por la que es contratado.

CAPÍTULO 1

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Tema

Plan de diseño organizacional para mejorar los procesos de contratación de la empresa Comexcplast S.A.

1.2 Planteamiento del Problema

Comexcplast S.A es una empresa dedicada a la transformación, industrialización y comercialización de plásticos y sus derivados, inició sus actividades realizando procesos de lavado y molido de material plástico reciclado, a medida que la empresa fue evolucionando adquirió máquinas para realizar el proceso de peletización del material y a su vez comienza con ventas locales y lograr exportar sus productos a países vecinos como Guatemala y Perú, así como también lograr convenios de entrega de sus productos con grandes empresas plásticas como PICA y PLAPASA, lo que ha hecho que capte un buen mercado y se vuelva una empresa competitiva en el mercado nacional e internacional. A pesar de que las estrategias empresariales han funcionado para la presentación de la empresa ante el mercado, en la parte interna de la empresa cuenta con una dificultad en cuanto al proceso de contratación del personal, no maneja un buen sistema, utilizando procedimientos obsoletos. La organización del personal de esta empresa no afronta la perspectiva en desempeñar adecuadamente sus funciones, no cuentan con el personal para que disponga de la función del adecuado proceso de contratación.

En la empresa Comexcplast S.A, es necesario reclutar personal especializado en talento humano y que cada uno cumpla sus funciones que demandan la empresa y los organismos de control, de esta manera evitar la constante fluctuación entre los colaboradores, sobretodo la planta de producción, es aquí donde se existe una mayor problemática de abandono de trabajo, muchas veces en el mismo día, por la razón que en esta área de trabajo se necesita de fuerza física para la recepción de la materia prima y por consiguiente a el despacho de contenedores con el producto terminado.

Es esta empresa no existe un diseño de proceso de contratación, que incluya las nuevas tendencias de reclutamiento y selección del personal, en la actualidad se basan en ciertas preguntas básicas, revisión de antecedentes penales y que tengan un buen estado físico. La contratación está a cargo del Gerente Administrativo u otro personal administrativo de planta a ocupar esta función, quien finalmente evalúa de manera subjetiva el perfil del candidato.

De acuerdo a la situación antes mencionada se ve la necesidad de proponer un Plan de Diseño Organizacional para la mejorar de los procesos de contratación de personal, que aporte al desarrollo de la organización y a sus trabajadores en general, determinado más estabilidad laboral y menos carga laboral para el personal actual de la empresa.

Se propone a los directivos de la empresa Comexcplast S.A que esta propuesta se ejecute como un objetivo a corto plazo, ajustando cada vacante de acuerdo a la necesidad del trabajo, analizando cada perfil, donde el trabajador pueda desarrollar sus habilidades y destrezas y que aporte al desarrollo de la empresa.

1.3 Formulación del Problema

¿De qué manera incidirá un plan de diseño organizacional para mejorar los procesos de contratación de la empresa Comexcplast S.A?

1.4 Sistematización del Problema

- ¿Cuál es la situación actual de la empresa Comexcplast S.A. entorno a la gestión de talento humano?
- ¿Cuáles son las bases teóricas referente al plan de diseño organizacional para la empresa Comexcplast S.A?
- ¿Cuáles son los elementos claves para los procesos de contratación de personal en la empresa Comexcplast S.A?
- ¿Cuál es el costo/beneficio del diseño del plan organizacional para la empresa Comexcplast S.A?

1.5 Objetivos de la Investigación

1.5.1 Objetivo General.

Diseñar un Plan Organizacional para mejorar los procesos de contratación de la empresa Comexcplast S.A.

1.5.2 Objetivos Específicos.

- Analizar la situación actual en torno a la gestión de talento humano de la empresa Comexcplast S.A.
- Establecer las bases teóricas referente al plan de diseño organizacional.
- Determinar los elementos claves para los procesos de contratación del personal de la empresa Comexcplast S.A.
- Establecer el costo y beneficio del plan de diseño organizacional para la empresa Comexcplast S.A.

1.6 Justificación de la Investigación

La presente investigación tiene como finalidad diseñar un plan organizacional para mejorar el proceso de contratación del personal de la empresa Comexcplast S.A, lo que permitirá aportar a la gestión de talento humano de la empresa, determinando un método de selección eficaz y eficiente en donde se tenga la certeza de escoger la persona idónea para ocupar cada vacante disponible, evaluando todas las características necesarias al cargo a aspirar y que el candidato seleccionado posea.

Mediante este proyecto la compañía Comexcplast S.A, obtendrá múltiples beneficios de manera global, logrando la optimización de tiempo y recursos en los diversos trámites diarios que cada uno de los miembros deben ejecutar como parte de sus actividades laborales.

El principal interés de llevar a cabo esta investigación es diseñar el proceso de contratación en la empresa, con el reclutamiento del personal que ingrese a laborar en la compañía, que cada Jefe Departamental deberá solicitar la búsqueda de un candidato por una vacante que existiera detallando el perfil y funciones del puesto de trabajo, competencias y evitando la salida constante del personal de la empresa.

Para el desarrollo de este proyecto, se llevará un estudio de fuentes teóricas y la ejecución del trabajo de campo se realizara directamente en la Empresa Comexplast S.A para conocer las necesidades de la organización.

1.7 Delimitación de la Investigación

El proyecto en mención se aplicará en:

- Espacio



Figura 1: Ubicación de la empresa Comexplast S.A.

Fuente: (Google Maps, 2022)

- Ciudad. – Guayaquil.
- Provincia. – Guayas.
- Parroquia. – Tarqui.
- Sector. – Noroeste.
- Dirección. - Km 10.5 Vía a Daule, Calle Quinquellas y Avenida Casuarina, Mz. 4, Sl. 4.
- Campo. - Gestión del Talento Humano.
- Área. - Organización de Empresas.
- Delimitación temporal. - Período febrero de 2020 – Julio de 2021.

1.8 Idea a Defender

El plan de diseño organizacional ayudará a mejorar los procesos de contratación en la empresa Comexcplast S.A.

1.9 Línea de Investigación

Dominio 1.- Emprendimientos sustentables y sostenibles con atención a sectores tradicionalmente excluidos de la económica social y solidaria.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, esta investigación se ajusta a:

- Línea de Facultad.- Desarrollo empresarial y del talento humano.
- Línea Institucional.-Desarrollo estratégico empresarial y emprendimientos sustentables.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Teórico Referencial

2.1.1 Antecedentes de la Investigación.

La empresa Comexcplast S.A representada por Wendy Méndez Cano inició sus actividades el 5 de septiembre del 2016 en la ciudad de Guayaquil, con una inversión inicial de \$90.000 dólares producto de la herencia recibida de su padre. Tomó la decisión de emprender sola basada en el conocimiento del sector exportador y la apertura recibida en el mercado del plástico.

Para el desarrollo de las actividades Comexcplast S.A se inició con un capital humano de 10 personas y una maquina lavadora, lo cual me permitió cumplir con los primeros pedidos de material lavado enviados al Perú.

Posteriormente, con la idea de expandirse en el mercado realizó su primera importación de una máquina para peletizar material plástico y empezó a realizar despachos a Perú y Centroamérica logrando la producción de 400 toneladas entre los meses de septiembre a diciembre.

Ya en el 2017, logró ampliar su portafolio de clientes incrementando las compras de 180 toneladas mensuales a 400 toneladas, logrando llegar a más clientes se fue posesionándose en el mercado del reciclado, dentro y fuera del país.

Fue así como ente la constante expansión inicio su segunda y tercera línea de producción con la que creció a 600 toneladas mensuales de abastecimiento de materia prima reciclada.

Para finales del 2019, se dio la oportunidad de invertir en una cuarta línea de producción con la que estimaba llegar a las 800 toneladas mensuales de materia prima reciclada. Sim embargo, la llegada del COVID-19 en marzo del 2020 desacelero los planes de crecimiento en el 2020. No obstante, la empresa solo detuvo su producción 15 días durante la pandemia y contra todo pronóstico siguió produciendo, haciendo ajustes, como todas las empresas, tuvieron que hacerlo.

El tener clientes dentro y fuera del país, nos permitió trabajar con tiempos distintos en pandemia y seguir abasteciéndolos, para octubre del 2020 logramos retomar la meta de obtener la cuarta línea de producción y logramos recibirla en planta en diciembre del 2020.

Actualmente la empresa procesa 25 toneladas diarias de materia prima reciclada, nuestro producto abastece importantes empresas inyectoras de plásticos de alta densidad dentro y fuera del país, llegando a Perú, Colombia y Centroamérica. Esta actividad permite dar trabajo a 35 familias de forma directa y de forma indirecta a más de 60 proveedores que entregan materiales reciclados diariamente. Es reconfortante saber que contribuir al país, limpiando el país 800 toneladas mensuales de basura plástica y al año con 9.600 toneladas.

Este proyecto tiene la finalidad de plantear un diseño de Plan Organizacional para mejorar los procesos de contratación de la empresa Comexcplast S.A, que permita crear las funciones y perfiles de puestos y que los colaboradores cumplan cada delegación asignada en los tiempos establecidos para obtener resultados efectivos para la organización.

Hoy en día se conoce que la globalización y la tecnología siguen avanzando constantemente, lo que motiva a las organizaciones implementar estos nuevos procesos para alcanzar los objetivos institucionales corto y largo plazo, logrando así obtener ventajas competitivas con la competencia y tener un excelente posicionamiento en el mercado.

2.1.2 Estado del Arte.

De acuerdo a Araujo (2021) en su tesis “Plan de diseño organizacional para el área de talento humano en la empresa Asinctelsa, S.A” de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte, menciona que “la importancia que tienen los procesos de reclutamiento y selección de personal, es un manual de procesos que justifique los diferentes tipos de puestos de trabajo que permita mejorar el nivel de desempeño de la empresa”.

Según el criterio de la autora la selección del personal le corresponde atraer de manera selectiva, mediante varias técnicas de divulgación y de selección a candidatos que cumplan con los requisitos mínimos que el cargo o perfil exige. Esta investigación se basa directamente en que la empresa Comexcplast S.A implemente un buen proceso de

contratación es decir reclutar y seleccionar candidatos idóneos para que cumpla la actividad por la que fue contratado.

Mediante el criterio de Benavides (2016) en su tesis titulada “Gestión de Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa ICAPAR de la Ciudad de Machala” “el talento humano proporciona a la empresa ventaja competitiva, pues se encarga de diseñar, producir y comercializar productos que sean a base de calidad al poseer personal eficiente porque se orienta hacia la consecución de los objetivos”.

De acuerdo al autor antes mencionado menciona que la ventaja competitiva más relevante es el talento humano, este recurso es quien diseña, produce y comercializa productos de calidad para tener un mercado eficiente.

Utreras y Rodríguez (2020) en su tesis Plan de Diseño Organizacional en la Empresa ELTECEC S.A “el diseño organizacional se trata de un proceso de selección de estructuras de tareas, labores o acciones, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de una empresa o compañía”.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Talento Humano.

“El talento humano es un elemento central para el desarrollo de las organizaciones, no solo es un factor crítico por el rol central del agregado valor que realizan las personas, sino que además presenta la complejidad del factor tiempo” (Conrero, 2019).

La organización, en cuanto a las personas que la conforman, reflejan su personalidad; las hay: creativas, dinámicas, felices, envidiosas, aburridas, divertidas, creativas, etc. y la lógica de ello es que las organizaciones están formadas por personas, el Talento Humano debe ser gestionado para potenciar sus habilidades hacia los logros organizacionales, creyendo e invirtiendo, tiempo y recursos en él (Loaiza, 2018) .

“El talento humano al ser poseedor de conocimientos, experiencias, actitudes y comportamientos, se lo reconoce como elemento fundamental para la creación de ventajas competitivas que otras empresas no podrán igualar” (Iturralde & Paltan, 2020).

Al referirnos al término talento humano describe a la persona como instrumento que posee habilidades únicas y competencias indispensables que aporta al desarrollo en las empresas, es un término que se encuentra en el vocabulario de muchos y de pocos que

saben que cuentan con talento humano y esto nos lleva a cuestionarnos que talentosos somos o podemos llegar a ser en nuestro rol miembro de una organización.

En las organizaciones, la pérdida de capital, equipos, maquinarias tiene solución como la cobertura de una prima de seguros o la obtención de un préstamo para recuperar esos recursos en caso de daño o depreciación; pero cuando existe la fuga del talento humano, estas vías de solución no son posibles de adoptar, ya que para compensar la pérdida de un capital humano realmente requiere de esfuerzo y dinero.

La gestión de talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización, involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y la motivación de cada trabajador, este se constituye en el capital más importante de la empresa lo que permite el funcionamiento y desarrollo para alcanzar objetivos, misión y visión, a través de un esfuerzo coordinado entre todo el personal que labora en la empresa o equipo que la conforma, en otras palabras se trata de la capacidad de las personas para comprender de manera inteligente cómo enfrentar un problema o situación mediante una serie de destrezas y experiencias adquiridas a lo largo de su permanencia en la institución.

2.2.2 Administración del Talento Humano.

“La administración del talento humano es la práctica se efectúa a través del proceso administrativo, planear, ejecutar y controlar. El uso adecuado de los recursos no solo representa el esfuerzo o la actividad humana de un grupo, sino también deben considerarse los factores representativos de estos individuos” (Pico, 2016).

Para Gutiérrez (2016) esta área de administración se ocupa de transmitir todos los asuntos jurídicos o administrativos del personal de una empresa:

- Selección y formación de contratos.
- Transmutación de las nóminas y seguros sociales (salarios, cotizaciones de la Seguridad Social, horas extras, etc.).
- Control de los derechos y deberes del trabajador (vacaciones, permisos, despidos procedentes e improcedentes, finiquito, etc.)

Administrar es planificación, organización, coordinación, desarrollo y control del desempeño eficiente del personal de una empresa; por lo cual se emplean técnicas que permiten la interrelación y colaboración de los empleados con el propósito de alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo (Armijos , Bermúdez , & Mora , 2019).

Cada organización tiene como objetivo el constante crecimiento, competitividad, y productividad por lo que es necesario contar con el talento humano idóneo para el perfecto funcionamiento de toda empresa. El compromiso de cada miembro es indispensable lo que le permitirá a la empresa caminar continuamente y cumplir con las expectativas planteadas.

En el fondo, todo esto significa crear todas las condiciones para aumentar el capital humano, así como el capital intelectual, sea de las personas o de la organización. Estas políticas y prácticas se resumen en procesos básicos para la administración de talento humano. Sin embargo, la administración de este talento humano no es una tarea muy sencilla; porque cada persona es un mundo, pero depende de los administradores liderarlas de la mejor manera.

Por otro lado, también se menciona que las cualidades, actitudes y comportamiento de los empleados, en conjunto con otros factores, desempeñan un rol muy importante en la determinación del éxito de la organización. Ya que entre más estén ligados los colaboradores, mejor será su rendimiento y compromiso con la empresa procurando un clima organizacional agradable que genere un sentido de pertenencia y compromiso entre todos los trabajadores.

2.2.3 Procesos de Administración del Talento Humano.

“La función de la administración del talento humano debe integrar dentro de la estructura organizativa de la empresa a los individuos que van a trabajar en ella, y conseguir que orienten su comportamiento de forma adecuada hacia el logro de los objetivos de su organización o unidad” (Gutiérrez, 2016). A continuación, se hará referencia de la perspectiva que menciona Chiavenato (2009) donde indica que existen seis procesos básicos para una buena administración de talento humano:

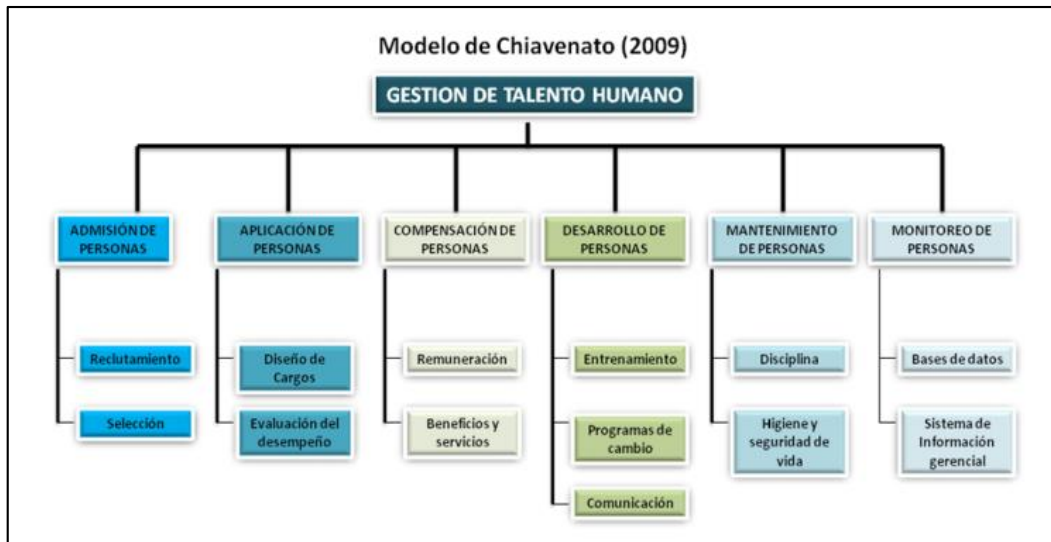


Figura 2: Modelo de gestión de Talento Humano

Fuente: (Chiavenato, 2009)

“La importancia de la administración de talento humano es considerado como una función administrativa específica para darle al elemento humano y la importancia que se merece” (Escalante & Alvarez, 2017).

La administración de talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o el talento humano, incluidos el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

Debido a que la administración del talento humano no solo es un área de gran importancia, sino también de gran complejidad, se requiere de dividirla en distintas áreas, pasos o políticas para tener un mayor y mejor control de la misma es decir es un conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos, para cubrir y mantener cubiertos los puestos de la estructura organizacional.

Chiavenato considera que los procesos de administración de talento de humano, se centra en seis procesos: la admisión de personas relacionadas directamente con el reclutamiento y selección, en la aplicación de personas (diseño y evaluación de desempeño) en la compensación laboral del personal (capacitación, etc.) en el desarrollo de las personas; en la retención del personal (capacitación, etc.) y en monitoreo de las personas basadas en el sistema de información gerencial y base de datos. Estos procesos están influenciados por las condiciones externas e internas de la organización.

2.2.3.1 Admisión de Personas.

Reclutamiento y selección del personal. – Romero (2017) puntualiza que “el proceso de reclutamiento inicia cuando el candidato llena su solicitud de empleo o presenta su hoja de vida a la organización, es un documento que adquiere gran importancia para el reclutamiento y se diseña para solicitante proporcionando varios detalles”.

- Nombres, fecha de nacimiento, nacionalidad, dirección.
- Referencias académicas primarias, secundarias, superior, etc. y logros académicos alcanzados en este historial.
- Referencias de empleos o personales, nombre del empleador, cargo ocupado, motivos de salidas.
- Principales puntos fuertes y competencias personales.

La selección del personal forma parte del proceso de provisión de personal y se presenta luego del reclutamiento ambas son las fases de un mismo proceso, consecución de recursos humanos para la organización (Martínez, 2019).

El proceso de selección alude a la consecución o adquisición de recursos humanos e las organizaciones, cuyo peldaño es reclutamiento de un grupo preseleccionado de candidatos que permitirán el proceso de selección (Agreda, 2017).

En estos dos procesos las organizaciones tratan de encontrar o detectar personal potencial, juntando requisitos específicos y adecuados para integrarlos en un puesto de trabajo vigente, este proceso se realiza con el fin de reclutar una cantidad adecuada para seleccionarlos entre los mejores, así determinan quien o quienes son aptos para quedarse con la vacante. Aplicación de personas. Hoy por hoy estos dos procesos son considerados como una decisión fundamental para lograr el éxito de las organizaciones.

Diseño del Puesto. - “El diseño del puesto es el proceso por el cual los administradores deciden las tareas laborales, las responsabilidades y la autoridad de cada puesto, entre más adaptable sea la estructura más dinámica serán los cargos que la componen” (Torres & Jaramillo , 2014).

El diseño de cargos consiste en enumerar las tareas o atribuciones que conforman un cargo y que lo diferencian de los demás cargos que existe en una empresa; es la enumeración detallada de las atribuciones o tareas del cargo (que hace el ocupante), la

prioridad de la ejecución (cuando lo hace), los métodos aplicados para la ejecución de las tareas (como lo hace) y los objetivos del cargo (por qué lo hace) (Angulo, 2016).

“Proceso sistemático que consiste en determinar las habilidades, los deberes y conocimientos requeridos para desempeñar trabajos específicos en una empresa, suministra información sobre la relación que tienen los trabajadores, las jerarquías y las condiciones en que realiza su trabajo” (Jama , 2018)

El diseño de cargos representa la forma en que los administradores proyectan los puestos individuales y los combinan en unidades, departamentos y organizaciones, es decir definen el grado de responsabilidad, con el personal, con el negocio y buscando la satisfacción del cliente. Para diseñar un perfil de trabajo es necesario detallar las actividades que cumplirá el individuo o quien ocupe el cargo, en él se incluye la respuesta ¿Quién? ¿Qué? ¿Dónde? ¿Cuándo? ¿Por Qué? ¿Cómo?, la respuesta determinará con especificación las tareas a realizar, la ubicación, horarios, objetivos y desempeño del mismo.

Evaluación de Desempeño. – Guartán y Torres (2019) indican que “es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo la aportación que hace al negocio de la organización”.

“Es una estrategia que sirva para detectar problemas en la dirección de personal, en la integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa, así como en el no aprovechamiento de los empleados con un potencial más alto del exigido para el cargo” (Montoya & Boyero , 2016).

“Es el procedimiento diseñado para evaluar el trabajo desarrollado por los empleados. Sus funciones son estimular o buscar el valor, la excelencia y las cualidades de un trabajador, medir objetivamente el desempeño del individuo en el cargo y establecer su potencial desarrollo” (Gutiérrez, 2016)

En realidad, es un proceso dinámico que incluye al evaluado, a su gerente y las relaciones entre ellos y que, en la actualidad, es una técnica de dirección imprescindible para la actividad administrativa, por su parte permite iniciar planes de desarrollo, metas y objetivos; este proceso consiste en determinar el nivel de rendimiento de los colaboradores en sus actividades cotidianas, proporcionando importantes beneficios para el análisis de la productividad, siendo la evaluación un medio para destacar el desempeño

y aprender a estimular el potencial de los empleados, a mejorar su productividad y a encontrar a los líderes del mañana.

2.2.3.2 *Compensación de Personas.*

Las organizaciones modernas, la compensación comprende más que sueldos, salarios, bonos e incentivos, pues la remuneración total incluye otras prestaciones, es por eso la relevancia que tiene el tema de pagos en las empresas, pues su aspecto clave es su operación (Gómez, 2016).

Para (Varela, 2013) la compensación debe analizarse con sus tres componentes:

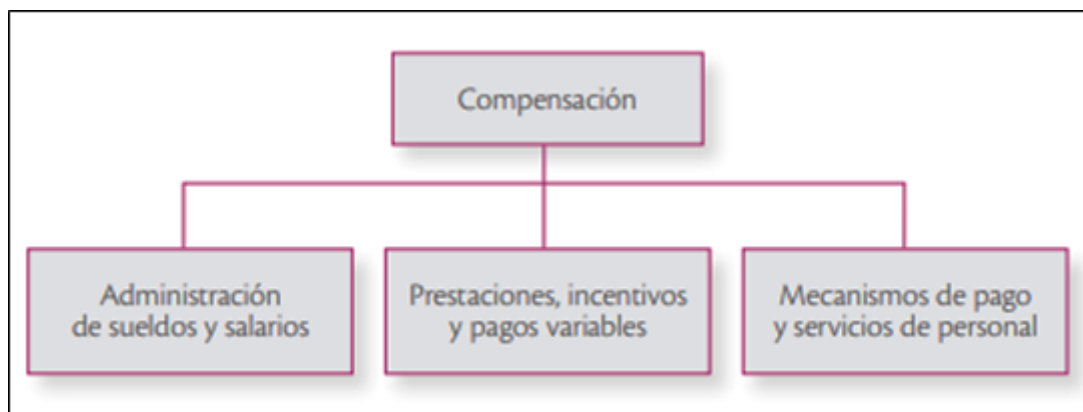


Figura 3: La compensación y sus componentes

Fuente: (Varela, 2013)

Cuando se habla de este aspecto no solo se habla de salario, también es importante que se le comunique al colaborador cual es la estrategia que tiene la empresa sobre las compensaciones y la importancia que tienen los aspectos organizacionales para desarrollarla, esto es relevante que la institución organice y documente los perfiles de cargos (Torres D. , 2019).

Este proceso es considerado como parte fundamental para incentivar y motivar a todos los colaboradores de la organización, para alcanzar el cumplimiento de los objetivos personales de cada individuo, constituyen los elementos fundamentales para el incentivo y la motivación, permite que el empleado satisfaga sus necesidades primarias, tales como comer, vestirse, tener una casa, etc. También le permite satisfacer necesidades de seguridad ante los riesgos y el futuro imprevisible, a través de ahorrar parte de la compensación y de los beneficios (Seguro Social, Seguro de Vida, gastos médicos, planes

de jubilación, etc.), el empleado consigue seguridad para el futuro como la cesantía, la muerte, las enfermedades, etc.

Remuneración

“Como asociado de la organización, cada trabajador tiene interés en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, sus conocimientos y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente” (Asturias Corporación Universitaria, 2021).

En la corporación moderna, la compensación comprende más que sueldos, salarios, bonos e incentivos, pues la remuneración total incluye otras prestaciones, un sistema de compensaciones está formado principalmente por dos grandes bloques, uno relacionado con los aspectos monetarios y el otro por los aspectos no monetarios (Madero, 2016).

En la Constitución de la República del Ecuador (2008) “Art. 328. - La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos”.

La administración de sueldos, salarios y prestaciones no se limita a establecer el valor específico de los puestos en una organización, sino que va más allá, pues se responsabiliza por establecer los criterios para remunerar el desempeño del talento humano en función de los resultados y desempeño, envuelve un conjunto de técnicas, orientadas a satisfacer las necesidades de la empresa y de los trabajadores, tal como lo determina el Art. 328 de la Constitución de la República del Ecuador, debe ser justa, con un salario digno que cubra las necesidades básicas de la persona.

Beneficios y Servicios

“Constituyen un paquete de beneficios y servicios que es parte integral de la remuneración del personal” (Heredia, 2016).

Las prestaciones y los beneficios discrecionales al personal, es decir, adicionales a los que obliga la ley, siguen siendo un poderoso recurso que tiene el administrador de la compensación para reforzar y promover la identificación del personal con su empresa (Juárez , 2014).

“Los beneficios de ley son los beneficios sociales que la ley establece como obligatorios, manifestados en el código de trabajo como legislación laboral o también en los contratos colectivos de sindicatos” (Torres , Melo, & Gallardo, 2019).

Las prestaciones o beneficios son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y pagos económicos indirectos que se ofrecen a los trabajadores e incluyen salud y seguridad, las vacaciones, las pensiones, las becas para educación, los descuentos en productos de la compañía, etc. Estos beneficios constituyen medios indispensables para el mantenimiento de la fuerza laboral dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad, las personas son atraídas por la organización y participación en esta no solo en función de cargo, el salario, las oportunidades y el clima organizacional, sino también en función de las expectativas de servicios y beneficios sociales que podrían disfrutar.

2.2.3.3 *Desarrollo de las Personas.*

Vallejo (2016) señala que el desarrollo de persona “significa, sobre todo, brindarles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos”.

Las organizaciones tendrán una mirada global como desarrollar y mantener actualizadas las competencias de las personas de las diferentes áreas y sectores, hay dos aspectos que serán los de mayor importancia, por un lado, para la consecución de los objetivos organizacionales de los cuales él es el principal responsable necesitará personas que hoy y, también de cara al futuro, poseen competencias que le permitan alcanzar dichos objetivos. Por otro, conocer a través de un análisis global y particular, el talento organización (Alles, 2017).

“Involucra los procesos de formación de los empleados a través de la capacitación y entrenamiento, el desarrollo profesional y los planes de carrera, en donde el empleado asciende y progresa dentro de la organización” (Gonzales , Murillo , & García , 2017).

Hoy en día en las organizaciones es reconocida la importancia del talento humano debido al inmenso aporte que las personas brindan a través del talento, aptitudes, dedicación y compromiso con los objetivos organizacionales, en este proceso se busca el mantenimiento de la información y el desarrollo de la personas a nivel tanto personal como profesional dentro de la empresa, busca generar en el individuo un sentimiento de desarrollo completo.

Capacitación

“Tiene como objetivo el mejoramiento de las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización se diseña con el fin de proveer a los

talentos del conocimientos y habilidades que necesitan para el buen desempeño” (Jama , 2018).

El proceso de capacitación se desarrolla a la par de las practicas pre profesionales y profesionales de su personal y se apoya en la observación del supervisor, ficha del proceso de tratamiento de integridad del proceso de enseñanza y revisión de la información sobre la base de las competencias que se requieren (Cháng & Gil , 2017).

“Es la conducción, implantación y ejecución del programa en la tercera etapa del proceso, consiste en la aplicabilidad del plan de capacitación en el tiempo y las fechas programadas, es decir sobre la base de un cronograma planificado” (Vallejo, 2016).

Es un proceso planificado, que busca modificar mejorar y ampliar los conocimientos habilidades y actitudes del personal nuevo o actual, con el propósito de influir en los comportamientos de los individuos para aumentar su productividad en su trabajo, la capacitación desarrolla personas y, por ende, desarrolla la organización. Lo anterior significa que todo plan de capacitación implica tomar decisiones en áreas críticas e importantes de la empresa y esas decisiones deben ser muy objetivas y fundamentadas, tomadas como un plan compuesto por programas y proyectos individuales los cuales, armonizados y relacionados entre sí, componen el plan.

2.2.3.4 Retener a las Personas.

No hay mejor manera de retener el talento humano que involucra a los empleados y mantenerlos informados sobre el trabajo que realizan (Martínez , Paredes, & Peralta , 2018).

En una estrategia de retención deberían tenerse en cuenta las bonificaciones inteligentes (beneficios, servicios, remuneración variable), las relaciones entre el personal, las actividades de trabajo en equipo y la calidad de vida, salario emocional, políticas familiarmente responsables, etc. (Santillán , 2017).

Es una prioridad clave dentro de la planeación estratégica de la organización, son aquellas prácticas administrativas orientadas a cuidar a los empleados dentro de la empresa, mejora continuamente a la organización, con visión de futuro, donde los empleados, aumentan sus competencias y habilidades (Corporación Universitaria Americana, 2016).

La administración del talento humano, además de captar personas idóneas, trata de mantenerlas satisfechas, motivadas a largo plazo dentro de la organización, asegurándoles las condiciones físicas, psicológicas y sociales, este método tiene como objetivo mantener a los participantes satisfechos y motivados en sus actividades diarias de tal manera debe ser un proceso equilibrado, porque si un empleador se excede con esto da la impresión de estar demasiado desesperado por retener a los empleados y si no lo hace, podría dar la impresión de que los empleados no son su prioridad.

2.2.3.5 *Monitorear a las Personas.*

Para Burin (2017) “muchas de las veces se prefiere la palabra supervisar que controlar porque evita el significado de la fiscalización externa y la aplicación estricta a reglamentos impuestos”.

La evaluación y el monitoreo a las personas son herramientas de políticas que forman parte del ambiente inherente a la toma de decisiones, tiene un mecanismo claramente político. Monitorear y supervisar se encarga de la eficiencia y eficacia del control interno mediante el seguimiento (Vega & Nieves, 2016).

“Seguimiento y control de las actividades de las personas para verificar los resultados, incluyen banco de datos y sistema de información” (Jama , 2018).

Este concepto representa el significado especial de acompañar, guiar, orientar y mantener el comportamiento de las personas de manera que se genera el autocontrol y la autonomía del personal que laboran en la organización, estas deben de estar orientadas a cumplir metas y generar resultados que sean contundentes y los objetivos se logren a cabalidad, se trata de velar por la ejecución de las actividades que deben realizar los colaboradores, este monitoreo del personal debe ser proporcional, respetuoso e implementarse de forma transparente para asegurar la confianza, es un acto de equilibrio delicado, donde los empleados y empresas deban trabajar codo a codo para protegerse entre sí.

2.2.4 *Organigrama.*

“Sirven de asistencia y orientación de todas las unidades administrativas de la independencia al reflejar gráficamente la estructura organizativa de sus procesos” (Brume, 2019).

Especifican las tareas inherentes a cada uno de los cargos y/o unidades administrativas que forman parte de la estructura orgánica, necesarios para cumplir con las atribuciones (Franklin, 2013).

“El organigrama es una referencia grafica que interpreta la manera en que se han agrupado funciones, labores y actividades en una organización. Aquí se muestran las diferentes áreas, secciones o departamentos de una empresa o compañía” (Pérez, 2021).

En pocas palabras los autores mencionan que los organigramas ayudan a las organizaciones a tener una visión general de todos los departamentos y puestos que contengan las mismas, ayudan también a determinar los niveles jerárquicos con el fin de buscar una mejor comunicación entre los departamentos de acuerdo a sus departamentos y su estructura organizativa.

2.2.5 Diseño Organizacional.

“Descripción y clasificación de las unidades de una organización en razón de las funciones, líneas de mando, departamentos, normativas y estilos gerenciales para la toma de decisiones con el objetivo de dar respuestas a situaciones históricas” (Barráez , 2018).

Es a la vez una disciplina de acción social y un área de investigación científica, su aplicación abarca un amplio aspecto de actividades con variantes aparentemente infinitas, también su estudio abarca una amplia gama de temas, efectos del cambio, métodos del cambio organizacional y factores que inciden en su éxito (Torres A. , 2019).

“El diseño organizacional en los tiempos modernos se ha convertido en un factor de ventaja competitiva para las empresas, motivo por el cual requiere que sean elaborados de manera profesional con fundamentos teóricos y metodologías prácticas, que generan valor a las empresas” (Louffat, 2017).

El diseño organizacional permite la creación de funciones, procesos y relaciones formales en una organización, de tal manera que el resultado sea perdurable en el tiempo, que alcance las metas del negocio, con un crecimiento sostenido, integrando personas, procesos y tecnología, significa una estructura no muy sencilla, requiere de mucho trabajo para su elaboración, no es una función que se puede desarrollar de forma casual, sino una acción compleja que involucra varios componentes estructurales y procedimientos que

incidirán en los objetivos de la empresa, y relacionadas directamente a las necesidades de los clientes.

El desafío para las empresas será hallar estructuras internas que sean el escenario propicio para responder a estas demandas, y a la gestión de talento humano que se fundamenta en la construcción de nuevos estilos de liderazgo, para lograr la productividad, porque ser productivo significa estar conscientemente activo, actuar y crear, reflexionar críticamente los hechos y expresar el mayor potencial en las actividades que se realizan.

2.2.5.1 Elementos Básicos del Diseño Organizacional.

Antes de mencionar los elementos del diseño organizacional es importante en cuenta que el entorno organizacional cambia, así como la eficiencia y la eficacia de las actividades que se realizan en las empresas; sin embargo, según (Suárez, 2017) existen cuatro aspectos básicos relacionados con la temática, los cuales no varían así se constituye una organización nueva o se cambien los patrones de las relaciones, estos cuatro elementos son:

- División de trabajo
- Departamentalización
- Jerarquía
- Coordinación.

Por otro lado, el diseño organizacional brinda la práctica que da forma al funcionamiento de las organizaciones, a grandes rasgos el diseño organizacional se encarga de estructurar concordancia en las diversas partes de una compañía y busca favorecer las condiciones óptimas para su funcionamiento, bien implementado se trata de un factor de ventaja competitiva para cualquier empresa y debe llevarse a cabo por profesionales especialistas tanto en la teoría como en la práctica.

2.2.6 Cultura Organizacional.

“La cultura organizacional es un aspecto que adquiere cada vez mayor relevancia, ya que se ve influenciada por los continuos cambios en el ambiente. Por ende, medir la cultura organizacional permite conocer el impacto que esta tiene sobre los resultados de la empresa” (Carrillo , 2016).

Es un patrón de comportamiento desarrollado por una empresa mientras aprende a enfrentar sus problemas de adaptación externa e integración interna; este comportamiento es aceptado como válido por todos y enseñado a los nuevos miembros, ha sido definida como el conjunto de creencias, valores suposiciones y comportamientos, valores presente en la empresa, que influyen en su desarrollo en la formación de grupos sociales, normas, identidad que posibilita la comunicación de los miembros para la consecución de los objetivos (Guerrero, 2017).

La cultura organizacional debe cumplir, entre otras funciones, como hacer diferentes a las organizaciones, generar un sentido de identidad, orientar las conductas hacia las metas institucionales. Facilitar la adaptación de la empresa al entorno, al aprendizaje, al cambio y mantener estable el sistema social interno (Carro , Sarmiento , & Rosano , 2017).

Hoy en día contar con una cultura organizacional concreta, es clave a la hora de captar nuevos talentos, se trata de aquellos principios que conforman la personalidad de la empresa y que se asientan las bases de sus procesos y actitud, es precisamente que cada compañía cuenta con su propia cultura organizacional como normas y valores coherentes que permita al trabajador identificarse con lo que se trasmite socialmente y que le permita a la empresa ser diferente y única ante la competencia, es la imagen corporativa que brinda afuera a sus clientes y en general.

2.2.7 Comportamiento Organizacional.

El comportamiento organización comúnmente conocido CO, es el campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, los grupos y la estructura tienen en la forma de actuar de la organización y su propósito en el desempeño de esta (Alvarado, 2021).

El comportamiento organizacional, se refiere a todo lo relacionado con las personas en el ámbito de las organizaciones, desde su máxima conducción hasta el nivel de base, las personas actuando solas o grupalmente, el individuo desde su propia perspectiva hasta el individuo en su rol de jefe o directivo, los problemas y conflictos y los círculos virtuosos de crecimiento y desarrollo. Todo esto y mucho más implican el comportamiento de las personas que integran una organización (Alles, 2017).

Para Robbins y Judge (2015) “la importancia del comportamiento organizacional incluye la motivación, comportamiento y poder del líder, comunicación interpersonal, estructura

y procesos grupales, aprendizaje, desarrollo y percepción de actitudes, procesos de cambio, conflicto, diseño del trabajo y estrés laboral”.

En la actualidad se dan muchos cambios radicales dentro de las empresas a los cuales se tienen que enfrentar los administradores, de ahí que resulte de gran importancia para la administración de empresas reflexionar sobre el comportamiento organizacional y los factores que inciden en su conformación, esencialmente, el cambio, el clima y la cultura organizacional así como la responsabilidad social fundamentada en la necesidad de la gestión del cambio en el mejoramiento continuo que debe darse dentro de las estructuras de las organizaciones con enfoque sistemático.

Que una empresa tenga un adecuado comportamiento organizacional constituye un instrumento de excelencia para alcanzar mayores niveles de eficiencia y eficacia, es por ello que el comportamiento organizacional debe verse como un proceso con enfoque integral.

Los seres humanos son diferentes entre sí, por lo cual lograr la compatibilidad e impregnar la misión, valores y principios organizacionales con apego, convicción y esfuerzo entre los miembros de una organización se convierte en una de las actividades clave de la administración, desde este enfoque, los administradores, hacen que el comportamiento organizacional se convierta en una ventaja competitiva sustentable, la cual parte de la aportación de recursos tangibles e intangibles.

2.2.8 Clima Organizacional.

La cultura organizacional es un tema recientemente se encuentra dentro de las preocupaciones de las organizaciones desde la alta dirección, se comporte con los empleados y se considera su impacto más o menor fuerte según el desempeño de los mismos (Silvera , 2016).

Se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, que está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, los aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros, en decir, el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y la motivación (estado), influye en el clima de la organización (Porrás , 2019).

Es así, como las organizaciones han hecho de la cultura organizacional como una estrategia más clara para involucrar a los empleados en la misma a través de la definición de objetivos, filosofías y políticas para establecer una conducta específica, y así posteriormente retener y reclutar al personal y no solo el aporte al cumplimiento de los objetivos, sino que se identifique con las bases de dicha cultura, la infraestructura, los procedimientos, las técnicas y las herramientas asignadas, también hacen parte del comportamiento organizacional deseado.

2.2.9 Análisis FODA.

Es un análisis, hacia adentro y hacia afuera de la organización, un diagnóstico que realiza con propósito de apreciar exactamente cuáles son los espacios de maniobra que se le ofrecen, apuntan a evitar riesgos, superar limitaciones, enfrentar los desafíos y aprovechar las potencialidades que aparecen en dicho análisis (Nakulin & Becker, 2017).

“El análisis FODA constituye una herramienta de planificación estratégica dentro de las organizaciones que proporciona un direccionamiento a través de la identificación de la misma en donde se establecen las fortalezas y debilidades que constituyen factores internos y que su cambio únicamente es responsabilidad de la organización, así también las oportunidades y amenazas que componen aquellos factores externos a la organización, mismos que dependen de las tendencias del entorno para su cambio” (Oña & Vega, 2018).

Es una herramienta clave para hacer una evaluación pormenorizada de la situación actual de una organización, a base de sus debilidades y fortalezas, y en la oportunidades y amenazas que ofrece su entorno (Sánchez, 2020).

2.3 Marco Conceptual

Industrialización

La industrialización es un fenómeno con carácter económico basado en la producción de bienes a gran escala o de manera intensiva. Al mismo tiempo ha supuesto históricamente un impulso económico y social para sectores y países que la han puesto en práctica.

Transformación

Se refiere a la acción y resultado de transformarse uno mismo o en su defecto a algo, es aquello que cambia lo hace en su forma, pero sigue manteniendo intacta su identidad.

Peletización de plástico

Es el proceso de comprensión de un material en forma de granulo o “pellet”, para así facilitar y mejorar su procedimiento o moldeo final que derivará en nuevos productos plásticos.

Talento humano

Capacidad productiva de una empresa en base a la calidad de formación de sus colaboradores y su experiencia de trabajo.

Administración de Talento Humano

Define las actividades para la identificación, desarrollo y evaluación de las competencias de los trabajadores administrativos en cada uno de los cargos en relación a su educación, experiencias, formación y habilidades.

Diseño de puesto

Es un proceso que consiste en determinar las tareas específicas que se llevarían a cabo, los métodos utilizados para desempeñar estas tareas y como se relaciona el puesto con otros trabajos de la organización.

Reclutamiento

Es el proceso mediante el cual la organización identifica y atrae a futuros empleados capacitados e idóneos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Manual de procedimientos

Son herramientas efectivas de control interno los cuales son guías prácticas, procedimientos, controles de segmentos específicos dentro de la organización, estos ayudan a minimizar los errores operativos financieros, lo cual da como resultado la toma de decisiones óptima dentro de la organización.

2.4 Marco Legal

De acuerdo con el Código de Trabajo (Código de Trabajo, 2017) en el Ecuador existen normas legales que aporten con leyes obligaciones al trabajador y colaborador y que deben cumplirse en el país, los artículos presentados a continuación se encuentra relacionados con el presente trabajo de investigación:

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado (Código de Trabajo, 2017, pág. 3).

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;
3. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social (Código de Trabajo, 2017, págs. 21,22).

Art. 45.- Obligaciones del trabajador. - Son obligaciones del trabajador:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- b) d) Observar buena conducta durante el trabajo;
- c) e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal (Código de Trabajo, 2017, pág. 24).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Metodología de la Investigación

A continuación, detallamos la metodología para el desarrollo del proyecto de Plan de Diseño Organizacional para mejorar los procesos de contratación de la empresa Comexplast S.A., la información se recaudará por medio del método de observación participante, debida a que la autora de este proyecto tiene vinculación de carácter laboral con la organización.

3.2 Tipo de Investigación

3.2.1 Investigación Descriptiva.

“La investigación descriptiva hace referencia al detalle de las características de un estudio, a través de la identificación de los puntos más importantes y la descripción de cada una de las partes que componen el objeto de estudio dentro de la investigación” (Bernal C. , 2015).

De acuerdo a Sampieri (2014) la investigación descriptiva “consiste en la recolección de datos, específicamente de los sujetos a investigar, es decir en el área del fenómeno” con base a las palabras del autor a través de investigación de campo se analiza en la empresa, describiendo sus características y explicando la problemática y así proponer las soluciones. En este caso el problema radica en la falta de un proceso de contratación, por lo que se requiere un plan de diseño organización que determine los perfiles y funciones de los posibles cargos a ocupar.

3.2.2 Investigación de Campo.

La investigación de campo o trabajo de campo es la recopilación de información en el lugar donde incurre la problemática, es decir, los datos que se necesitan para hacer la investigación se toman en ambientes reales no controlados, sin controlar o manipular las variables (Cajal, 2018).

Para Paredes (2017) los antecedentes de la investigación de campo, se encuentra donde los pensadores e investigadores, aplicaron de manera consciente e intencionada algunas formas o modos de recabar información, tratarla, analizarla, interpretarla y aplicarla sobre algún fenómeno social.

La investigación de campo se realizará para extraer datos e información directamente en el lugar de los hechos de la empresa Comexcplast S.A, direccionadas a la gerente, los colaboradores, mediante la entrevista y la encuesta como método de investigación.

3.3 Enfoque de la Investigación

“Las investigaciones con enfoque mixto se dan de dos tipos en concordancia con el método y sus posibilidades de combinación en una misma etapa o fase de investigación” (Obez, Avalos, & Steier, 2018).

El enfoque de la investigación es mixto, puesto que se encuentra compuesta de una perspectiva cuantitativa y cualitativa.

La investigación surge como una necesidad en el ser humano al pretender darle respuesta a problemas de la vida diaria. Para investigación entonces es necesario definir un método que nos permiten interpretar los fenómenos que nos preocupan. Así surgen entonces los enfoques en investigación que orientan a lograr resultados (Otero, 2018).

La investigación cualitativa se basará en la recolección de datos que se está manejando de la empresa, además de las fuentes primarias, todo esto se ejecutará mediante encuestas que serán utilizadas al personal de empresa.

Mediante este enfoque se podrá recopilar información con la encuesta que se pretende ejecutar a todo el personal de la empresa, después de la recopilación de información se realizará tabulación y análisis estadísticos de los datos obtenidos. Una vez realizada las encuestas se procede a la respectiva investigación de campo para proceder con las conclusiones y recomendaciones.

La investigación cuantitativa es una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes, y para obtener resultados se emplean herramientas informáticas y estadísticas.

3.4 Técnicas de Investigación

3.4.1 La Entrevista.

De acuerdo a Ávila, Gonzáles y Lícea (2020) es un método empírico, basado en la comunicación, interpersonal establecido entre el investigador y el sujeto o los sujetos de estudio, para obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema.

La entrevista es una de las técnicas cualitativas que genera una oportunidad para comprender los puntos de vista del o los participantes en la investigación acerca de un tema y como son descritos en sus propias palabras, habitualmente es un proceso de dialogo entre dos personas, un entrevistados y un entrevistador (Tejero, 2021).

La entrevista se aplicará como técnica en esta investigación, y estará dirigida a la Gerente de Comexcplast S.A la Sra. Wendy Méndez, para obtener información efectiva y consolidar la información plasmada en la parte teórica. Mediante esta técnica se conocerá el pensar y el sentir de la Gerente de la empresa y gracias a su respuesta se obtendrá información relevante que será de mucha ayuda para luego elaborar los procesos de contratación en la compañía.

3.4.2 La Encuesta.

La técnica de recolección principal que se utilizará es la encuesta que está dirigida al personal administrativo y operativo de la empresa Comexcplast S.A, con el objetivo de conocer los distintos aspectos sobre el tema propuesto.

Es una técnica de recopilación de información realizada a los empleados de la empresa, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas (López & Fachelli , 2016).

Para Neil y Cortez (2018) la encuesta busca medir y graduar los fenómenos y su intensidad, además persiguen la generalización de los resultados a todo un universo a partir de una muestra pequeña.

Por lo tanto, este instrumento se utilizará con el fin de realizar el diagnóstico selectivo de la empresa Comexcplast S.A., esta encuesta estará conformada por un cuestionario de preguntas realizadas mediante el método de Likert, el análisis e interpretación se realizará de acuerdo a las respuestas obtenidas por cada pregunta.

3.5 Instrumentos de Investigación

3.5.1 Cuestionario.

El cuestionario consiste en una serie de preguntas abiertas y/o cerradas respecto de una o más variables a medir y son probablemente el instrumento más utilizado para recolectar datos (Pozzo, Borgobello, & Pierella, 2018).

Es un instrumento utilizado para recoger de manera organizada la información que permitirá dar cuenta de las variables que son de interés es cierto estudio, investigación, sondeo, o encuesta. Generalmente, se compone de un conjunto de preguntas que permitirá obtener la información de manera estandarizada (Paniagua & González, 2020).

El cuestionario, estará compuesto por la preguntas tanto de la entrevista y la encuesta, la cual contará de una serie de interrogaciones que son direccionadas a la investigación, se formulará un cuestionario con 15 preguntas que están dirigidas a la gerente como a los empleados de la organización y 15 preguntas dirigidas a los empleados.

3.5.2 Población.

La población de Comexcplast S.A estará conformada por un total de 35 colaboradores de los cuales hay 28 trabajadores industriales de la planta y 7 colaboradores en administración y oficina. Llegando así establecer una población objetiva.

Para (Arias , Villasís , & Miranda, 2016) en toda investigación siempre debe determinarse el número específico de participantes que será necesario incluir a fin de lograr los objetivos planteados desde un principio,

El objetivo es recopilar información de todo el personal Comexcplast S.A para conocer si todo el personal tanto administrativo como el de operaciones está de acuerdo con el plan de diseño organizacional que mejore los procesos de contratación en la empresa.

3.6 Aplicación de Técnicas de Recolección

La recopilación de información se realizará en la empresa Comexcplast a través de las técnicas de investigación:

- Entrevista
- Encuesta

3.6.1 Presentación de los Resultados en Cuestionario.

Datos personales:

Nombres: Wendy Graciela Méndez Cano
Edad: 52 años
Profesión: Ing. Comercial MBA en Administración de Empresas
Cargo: Gerente General

1. - ¿La empresa cuenta con un manual de procesos de contratación de la empresa Comexcplast S. A?

En estos momentos la empresa Comexcplast S.A no cuenta con un manual de procesos definidos, sin embargo, el personal administrativo que está encargado del proceso de contratación tiene los conocimientos de la gestión y los realiza de acuerdo al requerimiento de las vacantes, sobre todo del área de producción.

2. - ¿En la empresa existen procesos claramente establecidos de reclutamiento y selección del personal?

Somos una empresa pequeña y recién estamos dándonos a conocer en el mercado por lo que hasta ahora no se establecido un proceso de selección establecido, se realiza una selección revisando información general, tal como antecedentes penales, juicios de alimentación, referencias laborales etc.

3. - ¿Considera usted que las funciones que desempeña los colaboradores están de acuerdo con el perfil profesional?

Si en algunos de los colaboradores que forman parte de la empresa cuentan con un perfil acorde a los requerimientos del puesto que desempeña, y otros en cambio no los ha contratado de acuerdo con el requerimiento de cada área.

4. - ¿Están definidas claramente las funciones que debe realizar cada departamento?

Si de manera general cada departamento tiene asignada sus funciones establecidas, pero creo que si es necesario actualizar de acuerdo con el crecimiento de la empresa.

5. - ¿Considera necesario mejorar los procesos de contratación de la empresa Comexcplast S. A.?

Por supuesto sería una herramienta muy buena que ayudaría a gestionar una mejor manera al momento contratar al personal, de esta manera se podrá analizar el candidato con un perfil idóneo para cada vacante que se presente dentro de la empresa.

6. - ¿Cuenta con los recursos necesarios para la implementación de un plan de Diseño Organizacional?

De manera general si se cuenta con los recursos, de personal y financieros, pero no hemos revisado a detalle lo que implica realizar una implementación de un plan de diseño organizacional, y cuáles serían las estrategias que se utilizarían para poder ejecutarlo.

7. - ¿Considera usted que un plan de diseño organizacional podría aportar en el proceso de contratación y evitaría la constante fluctuación del personal?

Desde mi punto de vista considero que sí porque contribuiría a mejorar la coordinación de los procesos de contratación, y evitaría la fluctuación de los empleados porque es uno de los principales problemas que se presenta en la empresa, lo cual muchas veces no nos permite cumplir con la producción establecida, y el personal de turno debe extender su horario de trabajo.

8. - ¿Cuáles son los beneficios que usted considera obtendrá la empresa, con la implementación del plan de diseño organizacional en el proceso de contratación?

Desde de mi punto de vista serían los siguientes:

- Estabilidad laboral sobre todo el área de planta.
- Optimización de tiempos de producción.
- Evitaría carga operativa al personal actual.
- Mejoraría el proceso de contratación.
- Se implementaría capacitaciones para el personal en todas las áreas.
- Eliminar la rotación del personal.
- Evitar menos daños en las máquinas.
- Mayor control y mejora continua en la empresa

9. - ¿Qué opina sobre es el desempeño laboral que han tenido sus colaboradores hasta la actualidad?

El desempeño laboral es bueno podría decir que un 70% y si deben mejorar en muchos aspectos.

10. - ¿Con qué frecuencia se evalúa el rendimiento de sus colaboradores?

Una vez al año, no se realiza una evaluación como tal a cada colaborador, solo se realiza un análisis de la producción de cada grupo.

11. - ¿La empresa cuenta con una normativa interna donde estipule deberes y obligaciones?

La empresa Comexcplast S.A Si cuenta con un reglamento interno, aunque no está actualizado y no se comparte a cada uno de los colaboradores cuando se los contrata.

12. - ¿Cuáles son los inconvenientes que limitan el desempeño durante la realización de sus actividades?

- La falta de comunicación efectiva de los jefes de grupo.
- Daño de maquinaria de producción
- Material contaminado atrasa todo el proceso de producción
- Escases de materia prima

13. - ¿cree usted que los objetivos, la misión y la visión de la empresa están claros para sus empleados?

La empresa si cuenta con objetivos misión visión y, pero no son socializados de manera oportuna a todos los colaboradores.

14. - ¿se cumplen todas las funciones administrativas de acuerdo con los objetivos de la empresa?

El equipo trata de hacer su mejor gestión para que se pueda llegar a los objetivos antes establecidos creería que un 85% si el resto falta mejorar.

15. - ¿Existe un debido control y evaluación de los procesos de contratación en la empresa?

El personal encargado de la gestión de talento humano realiza sus gestiones del proceso, pero no se realiza ningún tipo de evaluación.

3.6.2 Presentación de los Resultados en Encuesta.

Pregunta 1: ¿La empresa cuenta con un departamento de talento humano?

Tabla 1:

Existencia del Departamento de Talento Humano

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	4	11%
De acuerdo	1	3%
En desacuerdo	10	29%
Indeciso	20	57%
TOTAL	35	100%

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

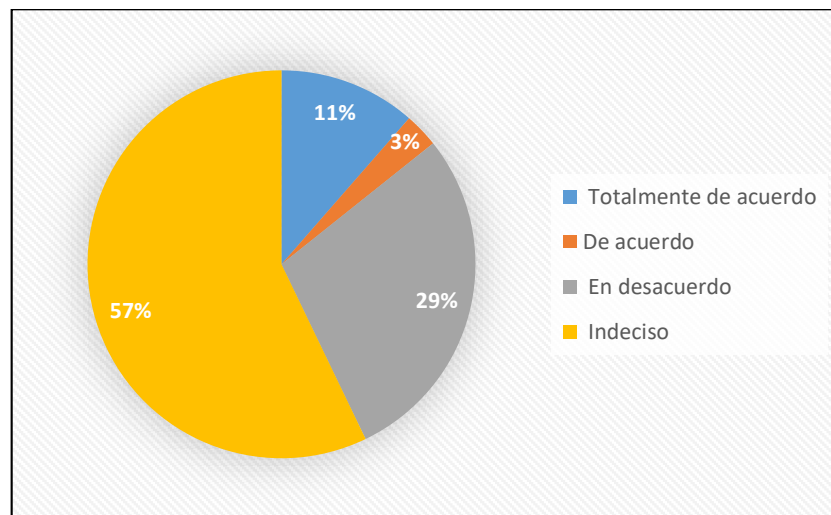


Figura 4: Existencia del Departamento de Talento Humano

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

Análisis:

El resultado de esta interrogante muestra que el personal de la empresa Comexcplast S.A en su mayoría con el 57% que equivale a 20 personas afirman que no tienen conocimiento de un departamento de talento humano y el 29% que equivale a 10 personas, un 11% está totalmente de acuerdo y un 3% se encuentra indeciso si la empresa cuenta con un departamento de talento humano.

Pregunta 2. ¿Usted conoce si la empresa cuenta con un organigrama donde se especifican los cargos y funciones del personal?

Tabla 2:

Organigrama Funcional en la empresa

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	23%
NO	27	77%
TOTAL	35	100%

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

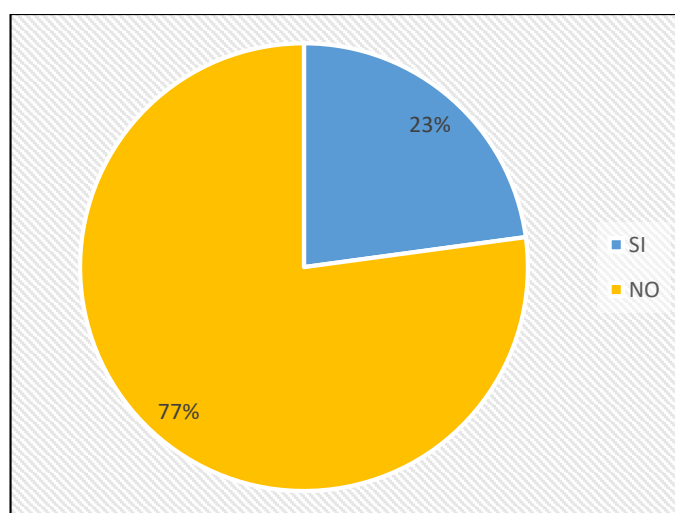


Figura 5: Organigrama Funcional en la empresa

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

Análisis

De acuerdo con la pregunta 2 los participantes de la encuesta señalan que bajo su perspectiva no existe un organigrama de la empresa o que quizás varias personas desempeñan varias funciones por lo que el 77% que equivale a 27 personas dijo no saber nada de los cargos y un 23% que equivale a 8 personas creen saber que existe un organigrama especificando cada función que deben desempeñar en dentro de la empresa.

Pregunta 3: ¿Cómo considera usted la distribución de las funciones del personal dentro de la empresa?

Tabla 3:

Distribución de Funciones del Personal

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy buena	7	20%
Buena	8	23%
Regular	15	43%
Mala	5	14%
TOTAL	35	100%

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

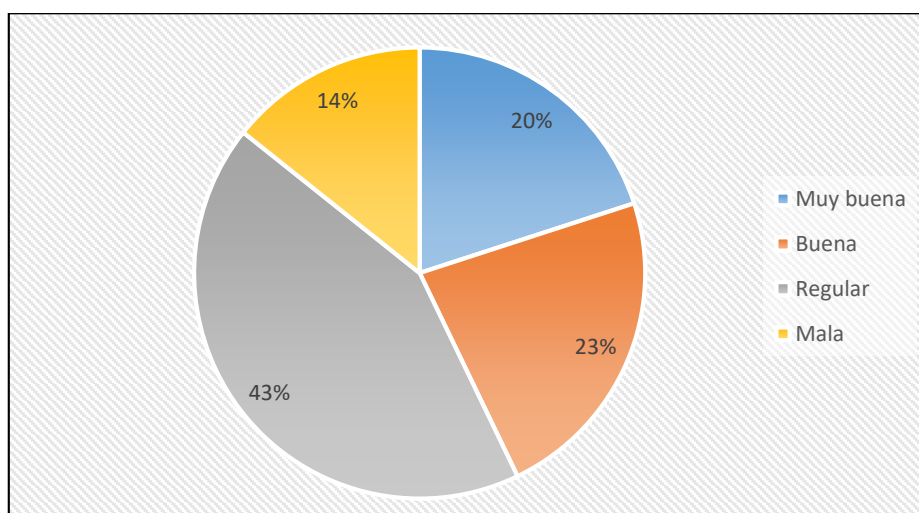


Figura 6: Distribución de Funciones del Personal

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

Análisis

Los resultados de esta interrogante revelan que el personal de la empresa Comexcplast S.A en gran medida considera que la distribución de las funciones es regular, puesto que el 43% así lo mencionan en la encuesta, en cambio el 23% afirman que es buena, mientras que el 20% menciona que es muy buena, y con un porcentaje mínimo del 14% indican que es mala en relación a esta temática.

Pregunta 4. ¿Con que frecuencia recibe capacitaciones por parte de la empresa?

Tabla 4:

Capacitaciones Otorgadas por la Empresa

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	3%
Con frecuencia	1	3%
Ocasionalmente	5	14%
Nunca	28	80%
TOTAL	35	100%

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

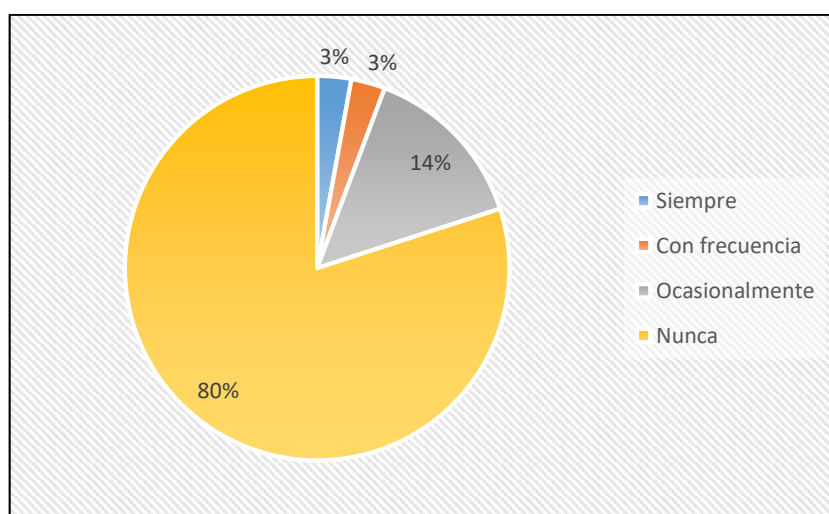


Figura 7: Capacitaciones Otorgadas por la Empresa

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

Análisis

Con los resultados de esta pregunta, nuestra que la mayoría de los participantes de la encuesta con un 80% afirmaron que no reciben capacitaciones algunas de ningún vínculo, el 14% menciona que ocasionalmente le han brindado un tipo de capacitación en sus diferentes áreas y funciones, y con un 3% representando a 1 persona, tanto en las opciones siempre o con frecuencia contestaron recibir capacitación.

Pregunta 5. ¿Qué tan satisfecho se siente con las capacitaciones proporcionadas en su puesto de trabajo?

Tabla 5:

Satisfacción por las Capacitaciones Recibidas

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente satisfecho	1	3%
Satisfecho	1	3%
Algo satisfecho	5	14%
Insatisfecho	28	80%
TOTAL	35	100%

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

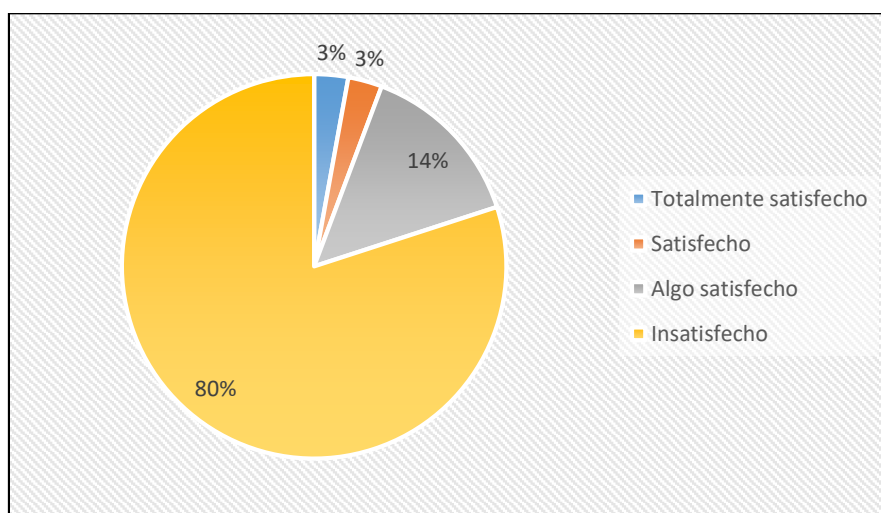


Figura 8: Satisfacción por las Capacitaciones Recibidas

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

ANÁLISIS

Los resultados de esta pregunta muestran que la mayoría del personal no recibe capacitaciones, se puede evidenciar insatisfacción con un 80% del personal de la empresa Comexplast S.A, 14% algo satisfecho, y con el 3% tanto satisfecho y totalmente satisfecho.

Pregunta 6. ¿La empresa cuenta con una planificación de las actividades diarias?

Tabla 6:

Planificación de las Actividades Diarias

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	57%
NO	15	43%
TOTAL	35	100%

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

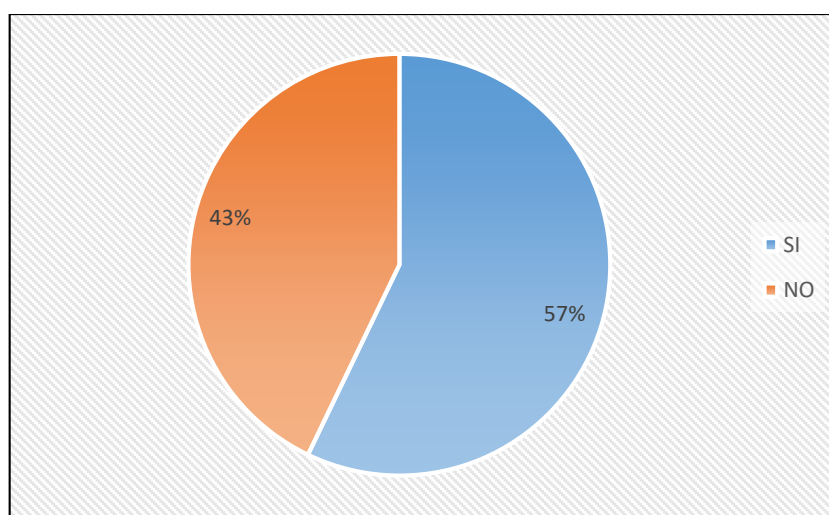


Figura 9: Planificación de las Actividades Diarias

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

Análisis

Los resultados de esta interrogante muestra que el 57% representando a un total de 20 personas mencionaron que, si cuenta con una planificación de las actividades diarias, se realiza de acuerdo a los pedidos solicitados por los clientes y se organizan para poder entregar el material, en tanto el 43% dice no tener el conocimiento necesario de su planificación o lo que va a realizar cada día en su puesto de trabajo.

Pregunta 7. ¿Está conforme con la dirección administrativa de la empresa?

Tabla 7:

Conformidad con la Dirección Administrativa de la Empresa

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	7	20%
De acuerdo	18	51%
En desacuerdo	8	23%
Indeciso	2	6%
TOTAL	35	100%

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

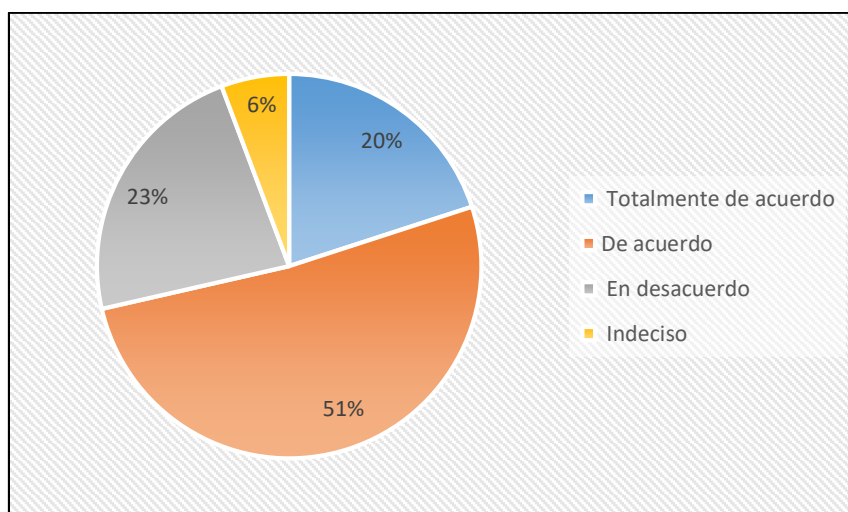


Figura 10: Conformidad con la Dirección Administrativa de la Empresa

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

Análisis

Los resultados de esta interrogante, revelan que el personal de la empresa Comexcplast S.A está conforme con la dirección administrativa, con un total de 51% de los colaboradores, el 20% está totalmente de acuerdo en tanto con un 23% están en desacuerdo, y el 6% se encuentra indeciso.

Pregunta 8. ¿Cuándo usted está inconforme con alguna situación que se da dentro de la empresa usted posee la entera confianza de manifestarle a su jefe?

Tabla 8:

Confianza de Comunicación dentro de la Empresa

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	13	37%
NO	22	63%
TOTAL	35	100%

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

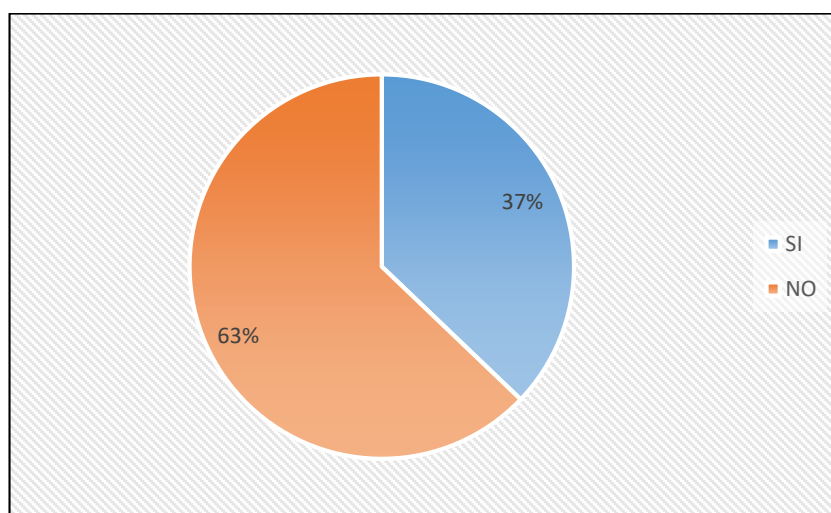


Figura 11: Confianza de Comunicación dentro de la Empresa

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

Análisis

De acuerdo con los resultados obtenidos muestran que gran parte del personal de la empresa Comexplast S.A no tiene esta confianza para poder exponer a su jefe alguna inconformidad dentro de la empresa con un porcentaje del 63%, mientras que es el 37% no toma la iniciativa para poder expresar las diferentes situaciones que ella se presentan y dar opinión y soporte.

Pregunta 9. ¿Con que frecuencia su jefe realiza reuniones de trabajo?

Tabla 9:

Frecuencia de las Reuniones de Trabajo

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	4	11%
Con frecuencia	3	9%
Ocasionalmente	17	49%
Nunca	11	31%
TOTAL	35	100%

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

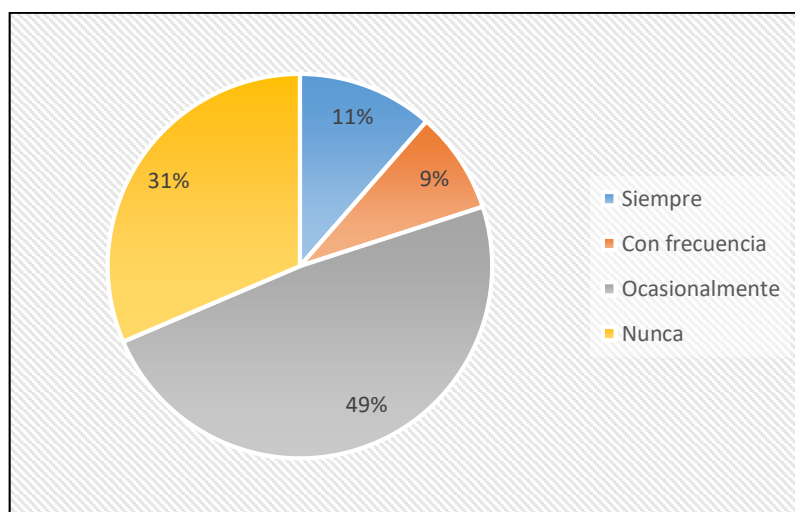


Figura 12: Frecuencia de las Reuniones de Trabajo

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

Análisis

Los resultados de esta interrogante acerca de la frecuencia el jefe realiza reuniones de trabajo se puede visualizar que con un 39% de los colaboradores menciona que se realizan ocasionalmente, el 31% menciona que nunca se realizan el 11% indica que siempre se realizan, mientras que 9% indica que se realizan con frecuencia, se puede concluir que no existe una constante contacto con los colaboradores para poder exponer sus novedades y aclarar inquietudes que ocurren dentro de la organización.

Pregunta 10. ¿Qué tanto conoce el reglamento interno de la empresa?

Tabla 10:

Conocimiento sobre el Reglamento Interno de la Empresa

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bastante	4	11%
Mucho	5	14%
Poco	9	26%
Nada	17	49%
TOTAL	35	100%

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

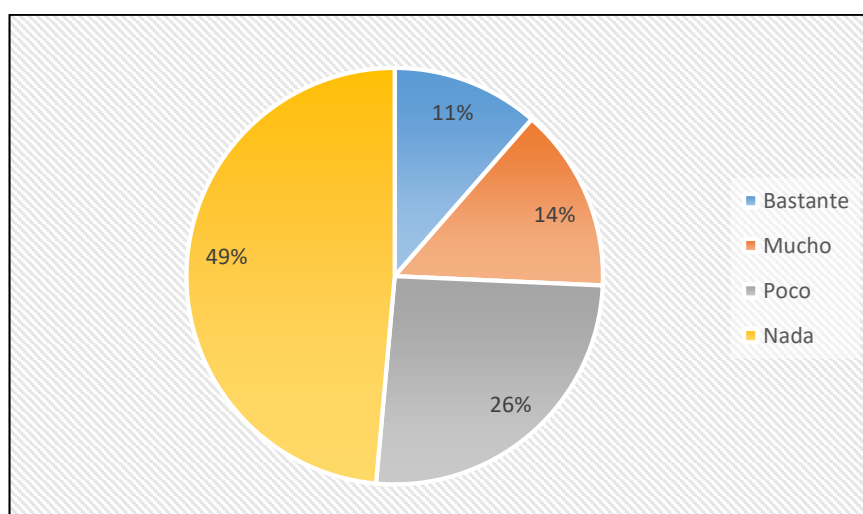


Figura 13: Conocimiento sobre el Reglamento Interno de la Empresa

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

Análisis

Según los resultados de esta interrogante el 49% del personal de la empresa Comexcplast S.A no conoce el reglamento interno de la empresa, el 26% conoce poco, el 14% conoce mucho y el 11% conoce bastante, por lo que se puede concluir que es necesario que se socialice con cada uno de los colaboradores el reglamento interno que posee la empresa.

Pregunta 11. ¿Cómo califica la comunicación entre los jefes departamentales y la alta gerencia?

Tabla 11:

Comunicación entre Jefaturas y Gerencia

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy buena	6	17%
Buena	18	51%
Regular	7	20%
Mala	4	11%
TOTAL	35	100%

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

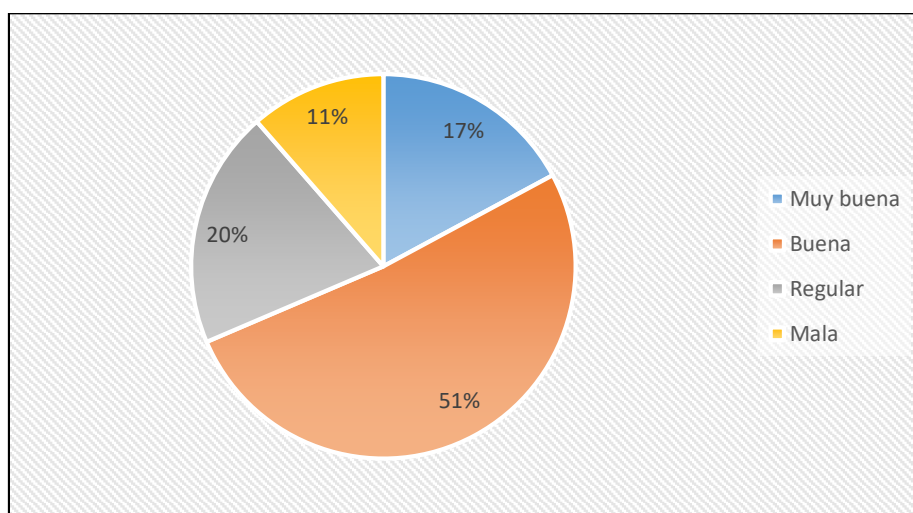


Figura 14: Comunicación entre Jefaturas y Gerencia

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

Análisis

De acuerdo con los resultados de esta pregunta el 51% de los colaboradores mencionó que la comunicación entre los jefes departamentales y la alta gerencia es buena, mientras el 20% indica que es regular, el 17% menciona que es muy buena y el 11% que es mala. Por lo que se puede concluir que si existe una comunicación asertiva.

Pregunta 12. ¿Considera usted que existe sobrecarga laboral en la empresa?

Tabla 12:

Sobrecarga Laboral en la Empresa

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	23%
NO	27	77%
TOTAL	35	100%

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

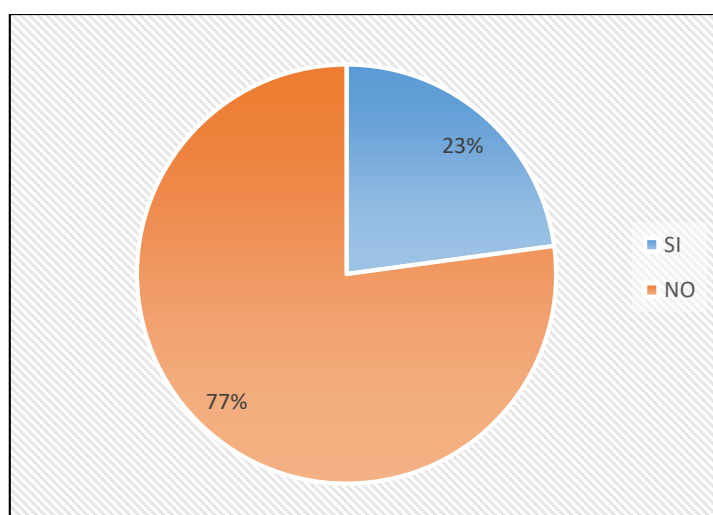


Figura 15: Sobrecarga Laboral en la Empresa

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

Análisis

De acuerdo con los datos obtenidos el 77% de los encuestados indica que si existe sobrecarga laboral en las actividades que realizan, y con un 23% menciona que no tienen una sobrecarga laboral. Por lo que es necesario revisar las asignaciones de cada área y puesto para no exista una saturación y el trabajo fluya en cada uno de los colaboradores.

Pregunta 13. ¿Cómo califica usted la gestión de talento humano de la empresa Comexcplast S.A?

Tabla 13:

Gestión del Talento Humano en la Empresa

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	3	9%
Buena	8	23%
Regular	19	54%
Mala	5	14%
TOTAL	35	100%

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

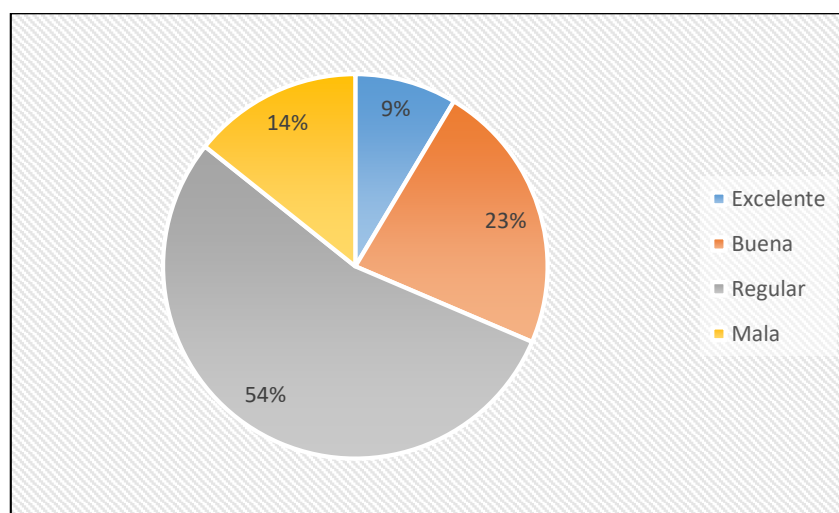


Figura 16: Gestión del Talento Humano en la Empresa

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

Análisis

De acuerdo con los datos obtenidos, el 54% califica que la gestión del personal como regular, el 23% como buena el 14% como mala y el 9% como excelente, se puede evidenciar que existe una mayoría del personal que no está conforme con la gestión del personal a cargo de talento humano.

Pregunta 14. ¿Cree usted que la empresa debe implementar un proceso de contratación eficiente?

Tabla 14:

Implementación de Proceso de Contratación

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	26	74%
De acuerdo	7	20%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	2	6%
TOTAL	35	100%

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

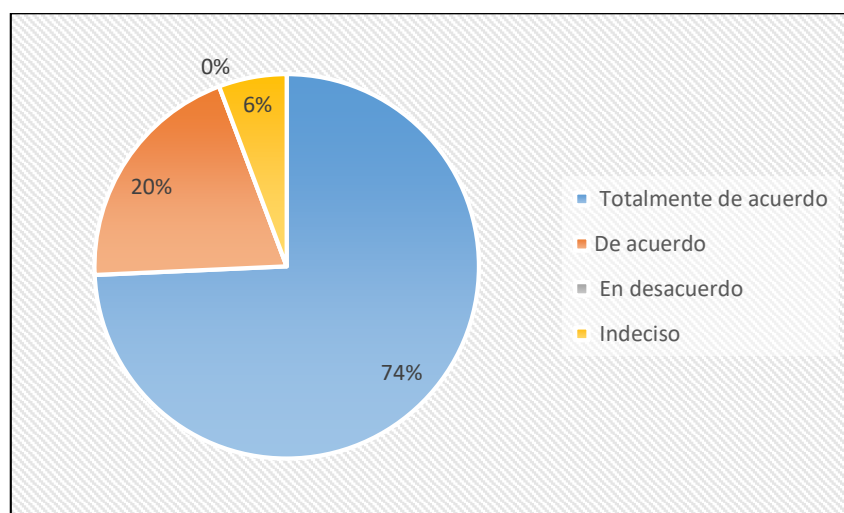


Figura 17: Implementación de Proceso de Contratación

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

Análisis

De acuerdo con los resultados el 74% de los encuestados está totalmente de acuerdo que se implemente un proceso de contratación eficiente, mientras que el 20% está de acuerdo con dicha implementación y el 6% tiene una respuesta indecisa acerca del tema. Se puede concluir que si es necesario para aliviar las tareas de los colaboradores.

Pregunta 15. ¿Cómo describiría su experiencia en esta empresa?

Tabla 15:

Experiencia del Colaborador dentro de la Empresa

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	4	11%
Buena	18	51%
Regular	11	31%
Mala	2	6%
TOTAL	35	100%

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

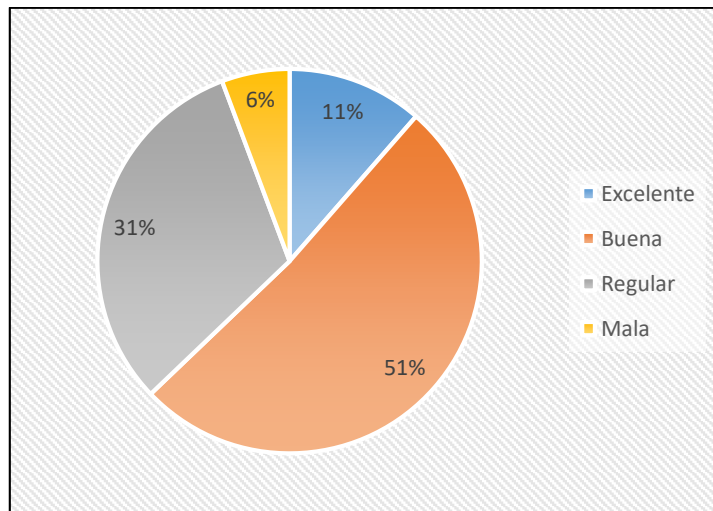


Figura 18: Experiencia del Colaborador dentro de la Empresa

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

Análisis

De acuerdo a la respuesta a la interrogante sobre la experiencia laboral dentro de la empresa muestra que el 51% la describe como buena, el 31% como regular, el 11 % excelente y el 6% como mala. Se puede concluir que los encuestados se encuentran a gusto con la oportunidad que tiene de tener un trabajo estable.

3.6.3 Análisis General de Resultados de las Técnicas de Investigación.

En relación con las técnicas de investigación aplicadas la entrevista la encuesta, fueron de mucha utilidad para conocer más de cerca la situación actual y obtener una mejor perspectiva de la empresa Comexcplast S.A. Logrando identificar las falencias en el proceso de contratación, selección e inducción del personal, debido a que no existe un proceso estipulado a seguir empírica.

Lo que conlleva a no elegir al candidato apto para el puesto, a su vez no recibe la inducción de las tareas y no se le socializa la información muy relevante del puesto a ocupar e información de la empresa. Esto también se puede evidenciar con el personal que ya labora que mencionaron que no conocen el reglamento interno, no reciben capacitaciones.

Estos inconvenientes no permiten que la empresa tenga un personal estable sobre todo en el área de producción. Por lo que es necesario tomar las correcciones respectivas de manera eficiente. También es primordial determinar las herramientas para diseñar estrategias estratégicas para formar los procesos de gestión de talento humano dentro de la empresa Comexcplast S.A.

CAPÍTULO IV

INFORME FINAL

4.1 Título de la Propuesta

Plan de diseño organizacional para mejorar los procesos de contratación de la empresa Comexcplast S.A.

4.2 Contenido de la Propuesta

- Análisis de la situación actual de la empresa en la gestión del talento humano
- Establecimiento de bases teóricas
- Procesos de selección y contratación del personal, perfiles y funciones de puestos de trabajo
- Análisis del costo beneficio

4.3 Diseño de la Propuesta

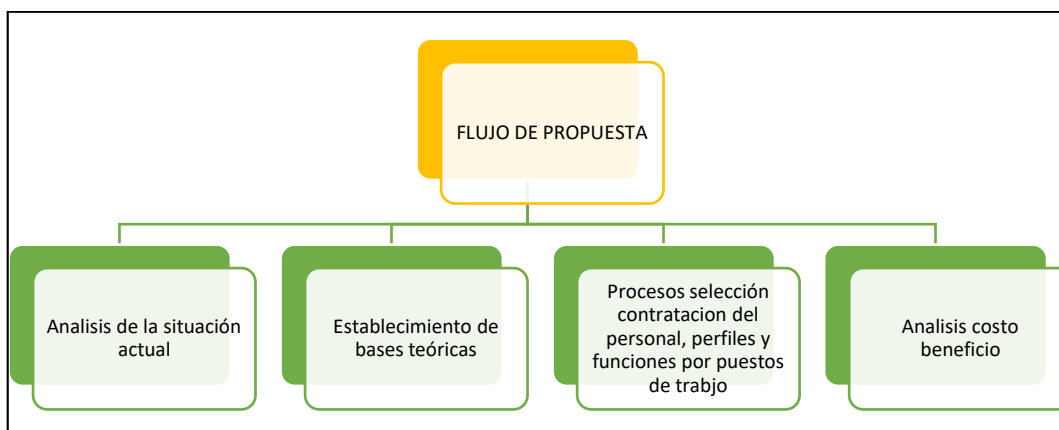


Figura 19: Diseño de Flujo de Propuesta

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

4.3.1 Análisis de la Situación Actual de la Empresa.

Según el análisis de los datos obtenidos en las encuestas realizadas al personal y la entrevista realizada a la gerente de la empresa Comexcplast S.A donde se puede evidenciar que existe una deficiencia en la contratación del personal, debido a que se lo realiza de manera empírica. Omitiendo procesos indispensables al momento de contratar al candidato para la vacante. La empresa no cuenta con algo un proceso donde determine las fases a seguir para incorporar nuevos colaboradores, lo que no garantiza elegir al colaborador que aporte significativamente con sus habilidades y conocimientos para la mejora continua de la empresa, y de esta manera pueda lograr los objetivos propuestos.

La empresa posee objetivos, misión y visión, pero no son transmitidos al personal que labora mucho menos al nuevo colaborador, además cuenta con un organigrama que es la herramienta útil para conocer la estructura de interna de la empresa, pero los colaboradores no tienen conocimientos de los mandos de autoridad, y la función que ocupa cada persona.

En cuanto a las capacitaciones del personal son muy insuficientes algunos reciben adestramientos una vez al año, mientras que otros no reciben ningún tipo de capacitación que le permita adaptarse y entender las actividades encomendadas. El no tener capacitaciones conlleva que el colaborador se frustre y provoca que los administradores no estén conformes por el trabajo realizado. Con relación a la evaluación y rendimiento de sus actividades tampoco se realiza y no se conoce aspectos intrínsecos de cada persona.

4.3.1.1 Análisis FODA.

En la matriz FODA se permite identificar los factores internos y externos que afectan directamente al desarrollo de la empresa Comexcplast S.A.:

- Fortalezas
- Debilidades
- Oportunidades
- Amenazas

Tabla 16:

Matriz FODA de la Empresa Comexcplast S.A.

Fortalezas (Análisis Interno)	Oportunidades(Análisis Externo)
Contratación de personal con los beneficios sociales	Mejorar la competencia laboral
Buenas relaciones entre colaboradores	Apertura para mejorar procesos de mejora continua
Bonificación al personal por cumplimiento de trabajo	Establecer un cronograma de capacitación del personal
Satisfacer las necesidades de nuestros clientes con productos de calidad	Realizar programas de seguridad, y salud ocupacional
Debilidades (Análisis Interno)	Amenazas (Análisis Externo)
No cuenta con procesos de contratación documentados	Inestabilidad económica del país
La empresa no capacita al personal	Constante fluctuación de la materia prima reciclado
Las funciones del personal no están claramente establecidas	Nuevos competidores en el mercado
Falta de conocimientos sobre la gestión de Talento Humano	Constante fluctuación del personal

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

4.3.1.2 Misión.

Comercializar el plástico y sus derivados aplicando buenas prácticas de producción respetando el medio ambiente, satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes, ayudando al desarrollo social de la comunidad logrando una rentabilidad razonable para los accionistas. Satisfacer las necesidades de nuestros clientes con productos de calidad, apoyados en un equipo de trabajo comprometido, que busca generar un crecimiento rentable y sostenido.

4.3.1.3 Visión.

Ser una empresa líder dentro del sector industrial de la materia prima del plástico, con una excelente imagen en el mercado, basados en altos índices de calidad, productividad y excelente servicio.

4.3.1.4 Valores.

- Fe
- Respeto
- Honestidad
- Solidaridad
- Humildad
- Responsabilidad
- Lealtad

4.3.2 Establecimiento de Bases Teóricas.

En esta fase de la investigación se la llevo a cabo con la recolección de conceptos teóricos más importantes sobre Plan de Diseño de organizacional para mejorar los procesos de contratación en la empresa Comexcplast S.A la misma que tuvo como finalidad aportar datos bibliográficos a la investigación.

Tabla 17: Establecimiento de las Bases Teóricas

FECHA	AUTOR	TEMA	DEFINICIÓN
2019	Cornero	Talento humano	El talento humano es un elemento central para el desarrollo de las organizaciones, no solo es un factor crítico por el rol central del agregado valor que realizan las personas, sino que además presenta la complejidad del factor tiempo
2016	Pico	Administración de Talento Humano	La administración de talento humano es la práctica donde se efectúa a través del proceso administrativo, planear, ejecutar y controlar. El uso adecuado de los recursos, no solo representa el esfuerzo o la actividad humana de un grupo, sino también deben considerarse los factores representativos de estos individuos
2016	Gutiérrez	Procesos de administración de Talento Humano	La función de la administración del talento humano debe integrar dentro de la estructura organizativa de la empresa a los individuos que van a trabajar en ella, y conseguir que orienten su comportamiento de forma adecuada hacia el logro de los objetivos de su organización o unidad
2013	Franklin	Organigrama	Especifican las tareas inherentes a cada uno de los cargos y/o unidades administrativas que forman parte de la estructura orgánica, necesarios para cumplir con las atribuciones.
2017	Louffat	Diseño organizacional	El diseño organizacional en los tiempos modernos se ha convertido en un factor de ventaja competitiva para las empresas, motivo por el cual requiere que sean elaborados de manera profesional con fundamentos teóricos y metodologías prácticas, que generan valor a la empresa.
2017	Carro, Sarmiento & Rosano	Cultura Organizacional	La cultura organizacional debe cumplir, entre otras funciones, como hacer diferentes a las organizaciones, generar un sentido de identidad, orientar las conductas hacia las metas institucionales. Facilitar la adaptación de la empresa al entorno, al aprendizaje, al cambio y a mantener estable el sistema social interno.
2021	Alvarado	Comportamiento Organizacional	El comportamiento comúnmente conocido CO, es el campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, los grupos y la estructura tienen en la forma de actuar de la organización y su propósito en el desempeño de esta.
2019	Porras	Clima Organizacional	Se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, que está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, los aspectos de la organización que se desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros, es decir, el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y la motivación (estado), influye en el clima de la organización.

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

4.3.3 Procesos de Selección y Contratación del Personal.

4.3.3.1 Proceso de Selección.

El proceso de selección es un instrumento indispensable al momento de realizar contratación de personal en una empresa, por lo que será de gran utilidad para la empresa Comexcplast S.A. el propósito de la selección de personal es elegir al candidato adecuado y cumplir con los requisitos para el trabajo.

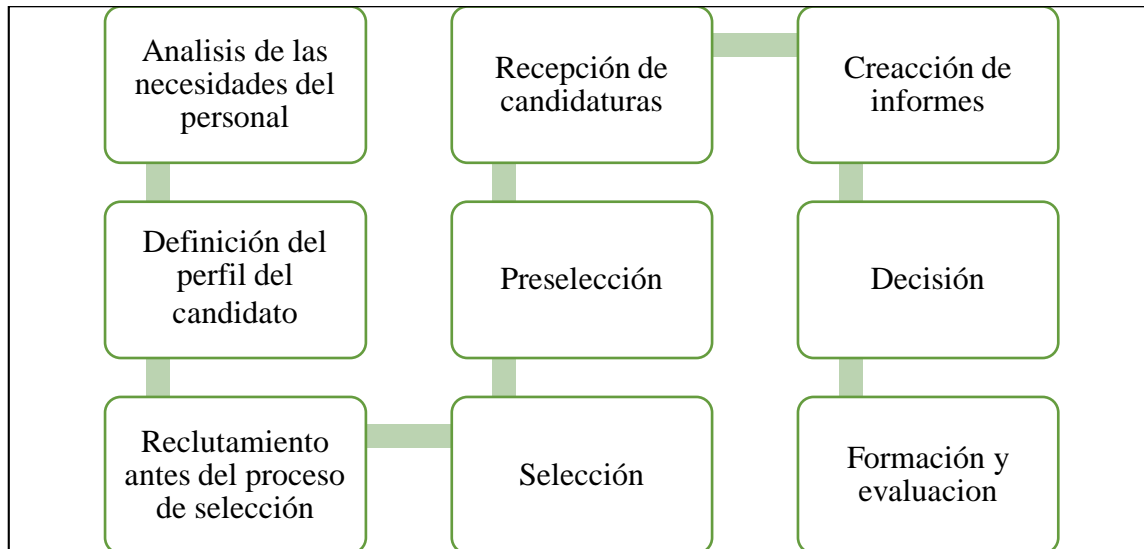


Figura 20: Diseño de Proceso de Selección

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

4.3.3.2 Proceso de Contratación del Personal.

El nuevo proceso de selección de la empresa Comexcplast S.A inicia en anunciando por medios digitales cuando tenga disponible una vacante, en el anuncio se detalla minuciosamente los requisitos necesarios del cargo a ocupar, el candidato a postularse deberá enviar su Curriculum Vitae al correo electrónico del Jefe de Talento Humano, posterior a esto se encargaran de contactar ya sea por teléfono o correo electrónicamente a todos los posibles candidatos interesados para tener una entrevista respectivamente en la empresa Comexcplast S.A.

Una vez concretada la entrevista con el jefe de Talento Humano realiza las diferentes preguntas de aptitud y actitud a cada uno de los aspirantes. Además, se realiza una evaluación de los conocimientos y personalidad para poder evaluar cuál es el candidato idónea para ocupar el puesto.

Después de ser analizado todos los datos de los aspirantes y revisados cada uno de los puntos revisar, el Jefe de Talento Humano convocará a una nueva entrevista a los aspirantes con mejor puntuación para que sea entrevistado por la Gerente de la empresa Comexcplast S.A quien aportará significativamente con los criterios para la selección de la vacante.

El candidato que cumpla con las necesidades de la vacante a ocupar será incorporado a la empresa realizará la firma de contrato se y comienza con la inducción respectivamente.

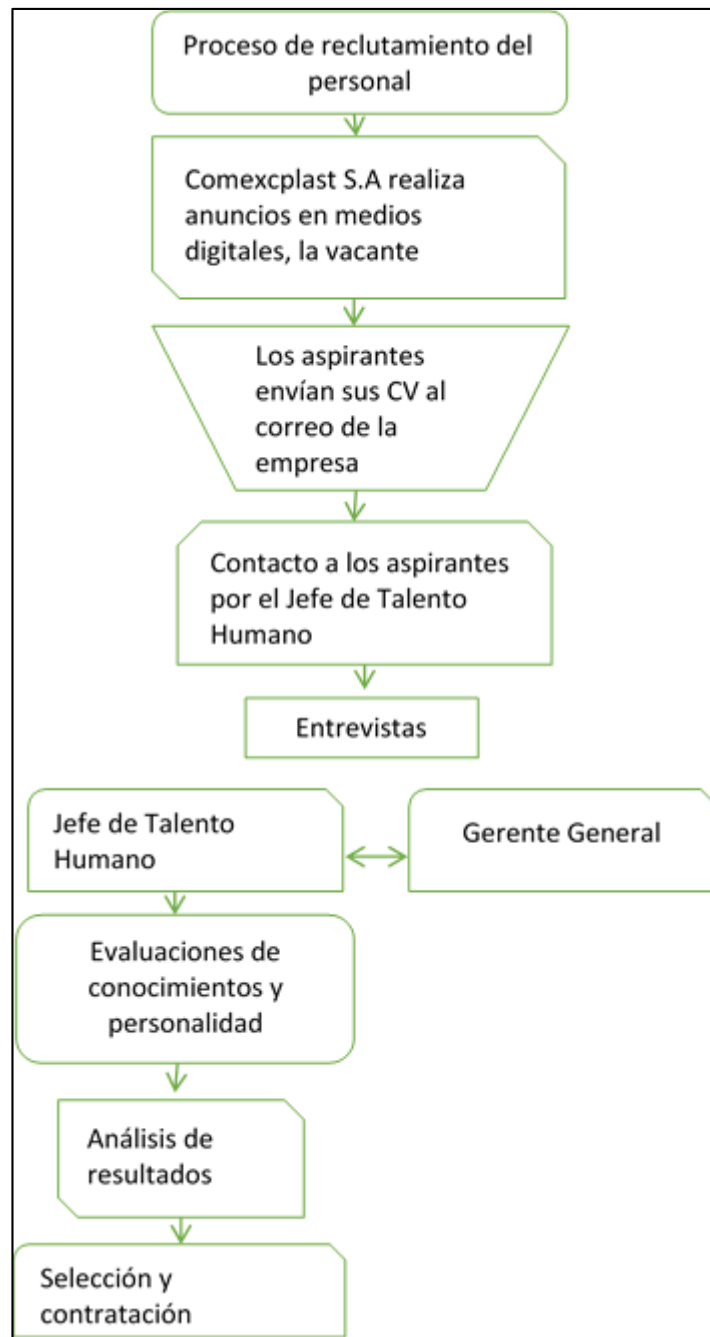


Figura 21: Proceso de Contratación

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

4.3.3.3 *Manual de Inducción.*

La inducción es primordial puesto que contribuyen el vínculo entre el colaborador y la organización porque permite indicar funciones, tareas y actividades que el candidato elegido va a desempeñar

Con el fin de apuntar hacia la eficiencia en la gestión de talento humano y conscientes del papel fundamental del elemento dentro de las organizaciones, para promulgar en el desarrollo continuo se propone el presente manual de inducción general.

El manual de inducción contará de los siguientes pasos:

- Bienvenida
- Quienes somos Misión, Visión y Valores
- Organigrama
- Características que nos diferencian del mercado
- Horarios, justificaciones, descansos, periodo vacacional etc.
- Riesgos de trabajo
- Remuneraciones
- Obligaciones
- Presentación de servicios

Bienvenida

Es un placer darle la cordial bienvenida a nuestra gran familia Comexcplast S.A estamos seguros que sus aptitudes, y habilidades, y experiencia aportaran significativamente a nuestra organización.

Es por ello que realizamos la entrega formal del presente documento para cuenta con las herramientas necesarias para iniciar sus labores, así como también indicarle que estamos prestos aclarar cualquier inquietud o duda que tenga.

Le deseamos mucho éxito y te damos la bienvenida.

Quiénes somos Misión Visión y Valores

Comexcplast S.A es una empresa cuyo objetivo es la transformación, industrialización y comercialización de plástico y sus derivados. Los productos que procesa son Polietileno y Polipropileno de alta densidad peletizado. Somos una empresa con responsabilidad ambiental orientada a dar al mercado productos reciclados de alta calidad.

Organigrama General

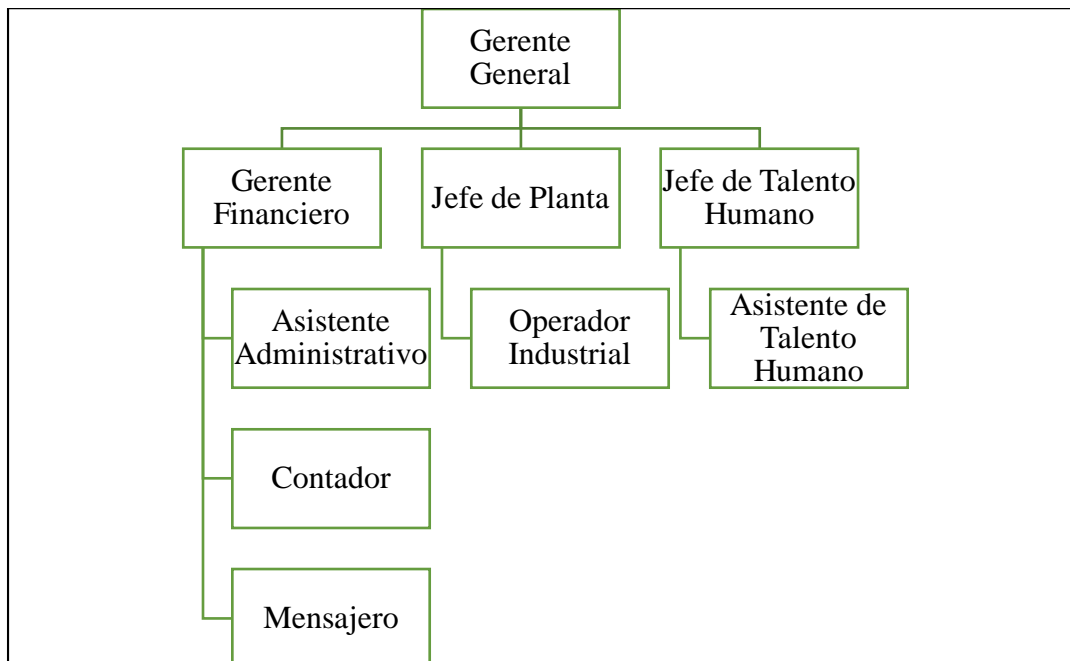


Figura 22: Propuesta de Organigrama para la empresa Comexcplast S.A.

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

Características que nos Diferencian del Mercado

La materia prima utilizada es 100% reciclada, garantizamos entregar un producto terminado resistente a todo tipo de golpe, y con precio competitivo en el mercado nacional e internacional manteniendo siempre la calidad de nuestros productos.

Horario de Trabajo

El horario de tus labores está comprendido, como se muestra a continuación:

- Personal administrativo: 08:00 a 17:00hrs de lunes a viernes

- Personal de planta: se maneja en turnos 07:00 a 19:00hrs, receso una hora de almuerzo, y de 19:00 a 07:00hrs con receso de una hora.

Como punto importante recordar que se debe marcar su asistencia de entrada y salida en el reloj biométrico.

Justificaciones

Los colaboradores que por un motivo de enfermedad falten a su trabajo comunicaran este particular su calamidad dentro de 72 horas correspondiente aviso de enfermedad, además deberá presentar los soportes de la atención medica recibida, o cualquier otro documento que certifique la ausencia de sus labores.

Días de Descanso Obligatorio

El calendario oficial del Gobierno del Estado señala las siguientes fechas:

- 1 de enero
- 1 de mayo
- 24 de mayo
- 25 de julio (Guayaquil)
- 10 de agosto
- 9 de octubre
- y 3 de noviembre
- 25 de diciembre

Período Vacacional

Cada colaborador tendrá derecho a gozar anualmente de un periodo ininterrumpido de quince días de vacaciones. Incluido días no laborales, así como también a los colaboradores que hubieran prestado sus servicios más de cinco años en la empresa tendrán derecho a gozar adicionalmente un día de vacaciones por cada año excedente, según lo establecido en el Art. 69 del Código de Trabajo.

Riesgos de Trabajo

Los riesgos de trabajo que sufren los trabajadores se regirán por las disposiciones de la ley de la institución de Seguridad Social correspondiente.

Los trabajadores que sufran de enfermedades no profesionales, tendrán derecho que le concedan licencias para de concurrir a sus labores, previo dictamen del Instituto de Seguridad Social correspondiente.

Remuneraciones

Las remuneraciones que pague la empresa a sus colaboradores se estipularan libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los salarios mínimos sectoriales de los trabajadores en general.

Los sueldos de los colaboradores serán pagados en dos partes, 15 días como anticipo de quincena y la segunda será el saldo restante de las remuneraciones percibidas en el mes.

Obligaciones

- Cumplir en forma de exacta los turnos, horarios y modalidades de trabajo
- Cumplir estrictamente con las disposiciones que reciban de las autoridades para mejorar la ejecución del trabajo, y prevenir accidentes laborales.
- Cuidar y mantener en forma adecuada los bines, útiles máquinas y equipos y demás implementos que la empresa les suministre para la ejecución de su trabajo.
- Comunicar al jefe inmediato superior sobre los daños en las maquinarias herramientas, útiles encomendados a su operación, utilización cargo o custodia.
- Colaborar en los trabajos para los que sea requeridos sus servicios fuera de las horas de actividad normal.
- Mantener su área de labores en perfecto orden y limpieza, así como los documentos, archivos y demás papeles de la empresa que estén a su cargo.
- Las supervisiones maquinarias y demás personal del área de planta deberán tener especial cuidado en el mantenimiento de las máquinas para evitar posibles accidentes a los trabajadores para evitar perjuicios a la empresa, por su negligencia.

4.3.4 Perfiles y Funciones de los Puestos.

Tabla 18:


Perfil Cargo Gerente General

		
Elaborado por: Ana Alcivar	Revisado por: Msc. Julio Pérez Peñañiel	Aprobado por: Wendy Mendez (Gerente)
DATOS DE IDENTIFICACIÓN		
NOMBRE DEL CARGO	GERENTE GENERAL	
DEPARTAMENTO AREA	ADMINISTRATIVA/COMERCIAL/FINANCIERA	
MISIÓN DEL CARGO		
Es el responsable de la gestión Administrativa, Comercial, Financiera de la empresa, la cual tendrá deberes y atribuciones suficientes para formar los programas y planes de acción, ejecutarlos y delegarlos, verificar el cumplimiento		
PERFIL DEL CARGO		
FORMACIÓN	Estudios superiores en Ventas, Marketing, Ingeniería Comercial	
EXPERIENCIA	5 años en posiciones similares	
CONOCIMIENTOS DEL PUESTO	Comercialización, finanzas, interacción con los clientes asertivo, Contabilidad y manejo de personal	
HABILIDADES ESPECÍFICAS	Enfoque a resultados, liderazgo, negociación, trabajo en equipo, comunicación	
FUNCIONES		
1. Representar a la empresa judicial y extrajudicial y responder ante todo por la gestión adjudicada		
2. Dirigir la gestión administrativa financiera y supervisar la gestión operativa de la empresa		
3. Diseñar planes de acción con la finalidad de cumplir con los objetivos		
4. Estructurar y ejecutar el plan anual de la gestión empresarial de la compañía		
5. Revisar procesos orientados a mejorar el rendimiento de (comercial, producción logística, seguridad personal)		
6. Establecer y realizar seguimiento cercano a los indicadores de la gestión administrativa y de producción		
7. Supervisar diariamente las actividades de los colaboradores		
8. Pedir reportes de seguimiento en referencia a las novedades del personal, su trabajo y cumplimiento de cada área establecida por la empresa		

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

Tabla 19:


Perfil del Cargo Asistente Administrativo

		
Elaborado por: Ana Alcívar	Revisado por: Msc. Julio Pérez Peñafiel	Aprobado por: Wendy Mendez (Gerente)
DATOS DE IDENTIFICACIÓN		
NOMBRE DEL CARGO	ASISTENTE ADMINISTRATIVA	
DEPARTAMENTO ÁREA	ADMINISTRATIVA/COMERCIAL/FINANCIERA	
MISIÓN DEL CARGO		
Es el responsable de la gestión Administrativa, Comercial, de Comercio Exterior, para la cual tendrá los deberes y atribuciones suficientes para formular los programas planes de acción, ejecutarlos, verificar el cumplimiento, así como de asistir a la Gerencia General.		
PERFIL DEL CARGO		
FORMACIÓN	Estudios superiores Ingeniería Comercial	
EXPERIENCIA	2 años en posiciones similares	
CONOCIMIENTOS DEL PUESTO	Interacción con los clientes internos, contabilidad, exportación, talento humano, manejo de utilitarios	
HABILIDADES ESPECÍFICAS	Enfoque a resultados, trabajo en equipo, comunicación.	
FUNCIONES		
1. Asistencia a la Gerencia General en todas las actividades relacionadas a su cargo		
2. Coordina las actividades administrativas y archivo de la empresa		
3. Elabora informes dispuestos por la gerencia general		
4. Manejo de fondos de caja chica		
5. Coordina con producción transportación de materia a los clientes		
6. Programa y realiza actividades del área		
7. Coordina con operadores de comercio exterior todas las actividades necesarias para el despacho semanal de contenedores		
8. Realiza seguimiento a las actividades administrativas asignadas por el jefe e informa permanentemente sobre las novedades encontradas		
9. Realiza gestión de cobranzas a clientes		
10. Elaboración de facturas comerciales		

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

Tabla 20:

Perfil Cargo Jefe de Planta

		
Elaborado por: Ana Alcivar	Revisado por: Msc. Julio Pérez Peñafiel	Aprobado por: Wendy Mendez (Gerente)
DATOS DE IDENTIFICACIÓN		
NOMBRE DEL CARGO	JEFE DE PLANTA	
DEPARTAMENTO AREA	PRODUCCIÓN	
MISIÓN DEL CARGO		
Es el responsable de supervisar, coordinar y controlar las operaciones de producción en su totalidad		
PERFIL DEL CARGO		
FORMACIÓN	Estudios en ingeniería industrial, mínimo bachiller	
EXPERIENCIA	2 años en posiciones similares	
CONOCIMIENTOS DEL PUESTO	Manejo de personal operativo, experiencia en el área de producción	
HABILIDADES ESPECIFICAS	Enfoque a resultados, trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, solución de problemas, planificación manejo de materiales	
FUNCIONES		
1. Planificar de manera general todos los procesos de producción con la gerencia, y transmitir la información al personal que está a su cargo		
2. Supervisar de manera técnica los procesos de mantenimientos		
3. Evaluar la correcta aplicación de los procesos productivos		
4. Coordinar las actividades con el área administrativa		
5. Verificar el abastecimiento de materiales que prometan el cumplimiento del programa de producción		
6. Ejecutar programas de producción semanal de acuerdo a los requerimientos del cliente		
7. Revisar diariamente la información de la producción		
8. Rendir un informe semanal a la Gerencia General, sobre los procesos de producción		
9. Dar soporte en mantenimiento técnico mecánico en toda maquinaria de producción		
10. Demás actividades asignadas por la Gerencia General		

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

Tabla 21:


Perfil Cargo Operador Industrial

		
Elaborado por: Ana Alcivar	Revisado por: Msc. Julio Pérez Peñafiel	Aprobado por: Wendy Mendez (Gerente)
DATOS DE IDENTIFICACIÓN		
NOMBRE DEL CARGO	OPERADOR INDUSTRIAL	
DEPARTAMENTO AREA	PRODUCCIÓN	
MISIÓN DEL CARGO		
Es el responsable de dar soporte dentro del área de producción y demás áreas generales asignadas		
PERFIL DEL CARGO		
FORMACIÓN	Mínimo Bachiller	
EXPERIENCIA	1 años en posiciones similares	
CONOCIMIENTOS DEL PUESTO	Conocimientos en área de producción (deseable)	
HABILIDADES ESPECÍFICAS	Enfoque en resultados, manejo de recursos materiales, trabajo en equipo, comunicación	
FUNCIONES		
1. Operar las diferentes máquinas de producción de acuerdo a la función que se le asigne		
2. Estibar materiales y demás objetos que indique su superior inmediato		
3. Limpieza de las diferentes áreas de la empresa		
4. Manejo de la máquina en el procesamiento del material		
5. Comunicar a su jefe inmediato inconsistencias en desarrollo de sus actividades		
6. Demás tareas asignadas por el jefe inmediato		

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

Tabla 22:


Perfil Cargo Jefe de Talento Humano

		
Elaborado por: Ana Alcivar	Revisado por: Msc. Julio Pérez Peñafiel	Aprobado por: Wendy Mendez (Gerente)
DATOS DE IDENTIFICACIÓN		
NOMBRE DEL CARGO		JEFE DE TALENTO HUMANO
DEPARTAMENTO AREA		TALENTO HUMANO
MISIÓN DEL CARGO		
Es el responsable de dirigir, planificar y controlar los procesos de talento humano, así como también de nómina, al fin de cumplir oportunamente con la cancelación de haberes, y otros conceptos que tienen derecho los colaboradores apegado a lo que establece el Código de Trabajo		
PERFIL DEL CARGO		
FORMACIÓN	Estudios superiores, Psicología Industrial e Organizacional Ingeniería Comercial	
EXPERIENCIA	2 años en posiciones similares	
CONOCIMIENTOS DEL PUESTO	Interacción con los clientes internos, contabilidad, talento humano, manejo de utilitarios	
HABILIDADES ESPECÍFICAS	Enfoque a resultados, trabajo en equipo, comunicación	
FUNCIONES		
1. Organización y planificación de los diseños de puestos de trabajo		
2. Coordinar la selección y contratación del personal		
3. Administración del personal y todo lo relacionado con la contratación		
4. Manejo de nómina, y todo lo relacionado con pago de beneficios sociales de los colaboradores de la empresa		
5. Capacitación y evaluación de personal		
6. Actualizar información relacionado con los reglamentos y normas de la gestión de talento humano		
7. Colaborar en el diagnóstico de las necesidades del personal y las distintas áreas		

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

Tabla 23:

Perfil Cargo Contador

		
Elaborado por: Ana Alcivar	Revisado por: Msc. Julio Pérez Peñafiel	Aprobado por: Wendy Mendez (Gerente)
DATOS DE IDENTIFICACIÓN		
NOMBRE DEL CARGO	CONTADOR	
DEPARTAMENTO AREA	FINANCIERA	
MISIÓN DEL CARGO		
Controlar que todas operaciones comerciales de la empresa que estén registradas correctamente en sus respectivas partidas, analizar los estados financieros y emitir informes con la finalidad de obtener resultados idóneos para la empresa		
PERFIL DEL CARGO		
FORMACIÓN	Administración, finanzas y tributación	
EXPERIENCIA	2 años en posiciones similares	
CONOCIMIENTOS DEL PUESTO	Contabilidad, leyes tributarias	
HABILIDADES ESPECÍFICAS	Enfoque a resultados, trabajo en equipo, planificación y comunicación	
FUNCIONES		
1. Realizar asientos de diario, contabilizar movimientos de cuentas por cobrar y pagar		
2. Revisa facturas de proveeduría para su contabilización		
3. Elaborar estados financieros y balance		
4. Elaborar estados financieros y balance		
5. Revisar y controlar las declaraciones mensuales, impuesto al a renta ATS y todo lo que respecta al organismo de control SRI		
6. Analizar e informar a la gerencia los resultados contables		
7. Revisar e ingresar información con respecto a pagos de obligaciones de los colaboradores		
8. Revisión y control de información y pagos a la Superintendencia de Compañías		
9. Participa en reuniones con el jefe administrativo, para el análisis de información financiera de la empresa´		
10. Preparar asientos de depósitos bancos que la empresa mantiene		

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

Tabla 24:

Perfil Cargo Mensajero Polifuncional

		
Elaborado por: Ana Alcivar	Revisado por: Msc. Julio Pérez Peñafiel	Aprobado por: Wendy Mendez (Gerente)
DATOS DE IDENTIFICACIÓN		
NOMBRE DEL CARGO	MENSAJERO	
DEPARTAMENTO AREA	ADMINISTRACIÓN	
MISIÓN DEL CARGO		
Es el responsable de ejecutar todas las operaciones respecto mensajería interna, limpieza y aseo y el buen mantenimiento de las instalaciones de la empresa		
PERFIL DEL CARGO		
FORMACIÓN	Estudios mínimo bachiller	
EXPERIENCIA	No necesaria	
CONOCIMIENTOS DEL PUESTO	En mensajería y limpieza	
HABILIDADES ESPECÍFICAS	Enfoque en resultados, manejo de recursos materiales, solución de problemas	
FUNCIONES		
1. Entrega de documentación fuera de la empresa		
2. Responder por el uso y mantenimiento adecuado de los elementos asignados		
3. Conservar de la manera más diligente haciendo el uso de adecuado de todos los materiales		
4. Realizar todas las gestiones de cheques y depósitos de la empresa		
5. Ayudar con el archivo en el área administrativa		
6. Apoyar en todas las áreas donde sea requerido		
7. Realizar pagos y demás encomiendas que se generen en las actividades diarias		
8. Mantener limpio las instalaciones de oficina		
9. Sacar copias de documentos de la empresa		

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

4.3.5 Análisis de Costo Beneficio.

A continuación se realiza el cálculo de Costo beneficio mediante la siguiente formula:

$$\frac{C}{B} = \frac{\text{ingresos totales netos}}{\text{costos totales}}$$

Para la representación de la formula antes mencionada, se logró recoger información del flujo de efectivo proyectado de la empresa Comexplast S.A a 5 años, la información fue proporcionada por el departamento financiero de la empresa. De acuerdo a los datos obtenidos se realizó el cálculo en la herramienta de Excel mediante fórmulas de Costo Beneficio, TIR y VNA, que serán mostrados continuación: mediante un escenario conservador y un escenario optimista.

4.3.5.1 Proyección en un Escenario Conservador.

A continuación en la tabla siguiente se muestran los datos referentes a una inversión inicial de \$90.000, los números de periodos de 5 años con una tasa de descuento del 10% en un escenario conservador.

Tabla 25:

Proyección en Escenario Conservador en Incremento 10%

DATOS	VALORES
Inversión inicial	\$-90.000,00
Número de periodos	5
Tasa de descuento	10%

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

La tabla siguiente, indica el flujo de caja del escenario optimista, el mismo que con un incremento del 10% en los ingresos anuales, a diferencia del escenario conservador en este caso se generan beneficios claros y se evidencia que se recupera la inversión en un periodo determinado.

Tabla 26:

Cálculos del flujo efectivo proyectados para los 5 años posteriores

PERÍODOS	INGRESOS	EGRESOS	FLUJO DE EFECTIVO NETO
0			\$ -90.000,00
1	\$ 1.200.148,38	\$ 1.109.860,08	\$ 90.288,30
2	\$ 1.400.044,41	\$ 1.300.878,11	\$ 99.166,30
3	\$ 1.500.050,71	\$ 1.400.909,46	\$ 99.141,25
4	\$ 1.600.913,69	\$ 1.510.590,12	\$ 90.323,57
5	\$ 1.700.000,45	\$ 1.600.933,39	\$ 99.067,06
TOTAL	\$ 7.401.157,64	\$ 6.923.171,16	

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

En la tabla siguiente se analizan los resultados respectivos del VNA de \$271.727,24 TIR de 1,01%, con un incremento del 10% en un escenario conservador y la relación de costo beneficio de \$1,09.

Tabla 27:

Resultados de Indicadores Financieros

VNA	\$ 271.727,24
TIR	1,01%
COSTO BENEFICIO	1,09%

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

4.3.5.2 *Proyección en un Escenario Optimista.*

El siguiente escenario optimista de las proyecciones como se muestra en la tabla 28, propone un incremento del 20% de los ingresos anuales mostrados a continuación.

Tabla 28:

Proyección en Escenario Optimista en Incremento 20%

DATOS	VALORES
Inversión inicial	\$ -90.000,00
Numero de periodos	5
Tasa de descuento	20%

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

La tabla siguiente, muestra un flujo de escenario optimista con un incremento del 20% en los ingresos anuales, a diferencia del escenario conservador en este caso se generan beneficios netos.

Tabla 29:

Proyección del Flujo de Efectivo Próximos 5 Años

PERÍODOS	INGRESOS	EGRESOS	FLUJO DE EFECTIVO NETO
0			\$ -90.000,00
1	\$ 1.512.983,99	\$ 1.362.695,69	\$ 150.288,30
2	\$ 1.815.580,79	\$ 1.669.114,49	\$ 146.466,30
3	\$ 2.118.177,59	\$ 1.967.889,29	\$ 150.288,30
4	\$ 2.420.774,39	\$ 1.876.100,15	\$ 544.674,24
5	\$ 2.723.371,19	\$ 1.936.619,51	\$ 786.751,68
TOTAL	\$10.590.887,95	\$ 8.812.419,13	

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

La tabla siguiente, muestra a través de los indicadores financieros que dentro del escenario optimista se logra obtener rentabilidad del proyecto con un VNA de \$668.978,37 y un TIR del 1,84%, y por ultimo un costo beneficio del \$1,20.

Tabla 30:

Resultados de Indicadores Financieros Escenario Optimista

VAN	\$668.978,37
TIR	1,84%
COSTO BENEFICIO	\$1,20

Elaborado por: Alcívar, A. (2022).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- En relación a la respuesta del primer objetivo se planteó analizar la situación actual en torno a la gestión del talento humano de la empresa Comexcplast S.A mediante la entrevista a la gerente donde se puede constatar que en los procesos de contratación y selección del personal es básico, y no tienen un correcto diseño definido, por lo que se realiza de forma empírica y no se elige al candidato de acuerdo a un perfil lo que provoca la constante fluctuación del personal de área de planta y genera atrasos en los productos y sobrecarga laboral al personal de turno.
- En referencia al segundo objetivo se sugirió establecer bases teóricas referentes al Plan de Diseño organizacional, donde se revisó información relevante enfocada en el tema de investigación tales como libros, artículos científicos, tesis, etc. Lo que permite el enfoque preciso a la administración de talento humano y ayuda al buen desarrollo de la gestión de la empresa Comexcplast S.A.
- El tercer objetivo se propuso establecer elementos claves para los procesos de contratación del personal de la empresa Comexcplast S.A, se planteó un modelo de selección de personal, manual de inducción y perfiles de puestos con la finalidad de aportar significativamente el desarrollo continuo de la empresa y que mejore las falencias que tienen en la actualidad y que sus colaboradores desarrollen habilidades en su puestos de trabajo.
- Y en el último objetivo se concluye que el costo beneficio en un escenario optimista con un VAN \$668,978.37 y un TIR de 1.84% y un costo beneficio de \$1.20 en relación a los beneficios que obtendrá la organización para mejorar su productividad en todos sus procesos.

5.2 Recomendaciones

Después de una revisión y análisis de la problemática en la empresa Comexcplast S.A se presentan las siguientes recomendaciones:

- Con la finalidad que la empresa Comexcplast S.A mejore sus procesos de contratación a través de un Plan de Diseño Organizacional se recomienda a los directivos realizar análisis de la propuesta sobre los procesos planteados para que en el futuro se considere la viabilidad de la información planteada en el presente proyecto de esta manera mejorar la gestión de talento humano y administrativa de la empresa. Se recomienda realizar evaluaciones periódicas semestrales para analizar sus resultados y el aporte a la gestión de talento humano.
- También debe ser considerada realizar capacitaciones periódicamente al personal con el fin de mejorar sus destrezas y habilidades, de esta manera aporten elocuentemente a su desarrollo y a la calidad de trabajo en la empresa.
- Se recomienda a la empresa Comexcplast S.A realizar constantes investigaciones con teorías innovadoras que este a la vanguardia de la administración actual y puedan ser aplicadas a la organización.

BIBLIOGRAFÍA

- Agreda, S. (2017). *Nuevos retos en el reclutamiento y selección del personal: perspectiva organizacionales y divergencias éticas*. Recuperado el 09 de Junio de 2022, de <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/924/849>
- Alles, M. (2017). *Comportamiento Organizacional: como lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias* (2 ed.). Buenos Aires: Granita. Recuperado el 03 de Agosto de 2021, de <https://books.google.com.ec/books?id=X-H4DwAAQBAJ&pg=PT25&dq=comportamiento+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiu9obTkab1AhXERzABHQQrCXAQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=comportamiento%20organizacional&f=false>
- Alles, M. (2017). Desarrollo del talento Humano basados en competencias. En *Recursos Humanos*. GRANICA. Recuperado el 30 de Junio de 2021, de https://books.google.com.ec/books?id=smqBDwAAQBAJ&pg=PT17&dq=que+es+el+talento+humano+google+academico&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi_77ChoqjzAhVFLX0KHc_8DqQQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=que%20es%20el%20talento%20humano%20google%20academico&f=false
- Alvarado, H. (2021). *Comportamiento Organizacional* (2 ed.). México, México: Patria S.A. Recuperado el 27 de Julio de 2021, de https://books.google.com.ec/books?id=ezxKEAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=comportamiento+organizacional&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=comportamiento%20organizacional&f=false
- Angulo, J. (2016). *El diseño de cargos en la Organización Moderna*. Recuperado el 15 de Junio de 2021, de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4352/131145.pdf;jsessionid=99DF9D21B1013F810A99F3EEDA3632EE?sequence=1>
- Araujo , Y. (2021). *Repositorio de la Universidad Vicente Rocafructe*. Recuperado el 04 de Septiembre de 2021, de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4473/1/T-ULVR-3642.pdf>

- Arias , J., Villasís , M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación. *Alergia México*, 63(2). Recuperado el 20 de Junio de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Armijos , F., Bermúdez , A., & Mora , N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Scielo*, 3. Recuperado el 09 de Junio de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Asturias Corporación Universitaria. (2021). Recuperado el 18 de 2021 de Mayo , de https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/gestion_talento/unidad2_pdf5.pdf
- Ávila , H., Gonzáles, M., & Lícea, S. (2020). La Entrevista y la Encuesta, métodos o técnicas de indagación empírica. *Didasc*, 11(3). Recuperado el 03 de Noviembre de 2021, de <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992/997>
- Barráez , A. (2018). Aproximación al estudio evolutivo de las formas Organizacionales. *Innova*, 3(9). Recuperado el 02 de Agosto de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6778116.pdf>
- Benavides , T. (2016). *Univrsidad Técnica de Machala*. Recuperado el 04 de Septiembre de 2021, de Unidad académica de Ciencias Administrativas: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/7786/1/TTUACE-2016-AE-CD00023.pdf>
- Bernal, C. (2015). *Metodología de la investigacion*. Colombia: Person.
- Brume, M. (2019). *Estructura Organizacional*. Barranquilla: Institución Universitaria Itsa. Recuperado el 04 de Julio de 2021, de <https://www.itsa.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf>
- Burin, D. (2017). *Monitoreo y evaluación*. Recuperado el 30 de Mayo de 2021, de <https://repositorio.iica.int/bitstream/handle/11324/3153/BVE17089159e.pdf;jsessionid=7220B03F3799DF9DD22052BEA71B86E7?sequence=19>
- Cajal, A. (2018). Recuperado el 14 de Octubre de 2021, de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Investigaci%C3%B3n%20de%20Campo.pdf>
- Carrillo , Á. (2016). Medición de la Cultura Organizacional. *Unlp*. Recuperado el 06 de Junio de 2021, de

http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/57300/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carro , J., Sarmiento , S., & Rosano , G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial, la importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Icesi*, 33. Recuperado el 30 de Junio de 2021, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300773?via%3Dihub>

Cháng , M., & Gil , J. (2017). Capacitación. *Scielo*, 9(3). Recuperado el 29 de Mayo de 2021, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n4/rus21417.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México. Recuperado el 02 de Julio de 2021, de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1242/1/Guti%C3%A9rrez-Administraci%C3%B3n%20de%20empresas.pdf>

Código de Trabajo. (2017). *H. Congreso Nacional*. Recuperado el 05 de Septiembre de 2021, de <file:///C:/Users/HP/Downloads/C%C3%93DIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

Conrero, S. (2019). El talento humano en las Organizaciones: claves para potenciar su desarrollo. En *Cultura Organizacional* (1a ed.). Córdoba: Universidad Católica de Córdoba.

doi:https://books.google.com.ec/books?id=wVDvDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+es+el+talento+humano&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjkuqzj_cHwAhXvSTABHbzsAokQ6AEwBHoECAkQAq#v=onepage&q=que%20es%20el%20talento%20humano&f=false

Constitución de la Republica del Ecuador. (2008). Obtenido de <https://www.cosede.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>

Corporación Universitaria Americana. (2016). Retención del personal: un enfoque desde el salario emocional. En G. Muñoz , L. Sánchez , L. Bustamente, E. González , Ó. Cuellar, J. Correa, . . . D. Gallego, *Gerencia y Administración* (pág. 125). Barranquilla, Colombia: Sello Editorial Coruniamericana. Recuperado el 15 de Agosto de 2021, de <https://books.google.com.ec/books?id=pllGDwAAQBAJ&pg=PA125&dq=como+retener+al+personal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiHkMvVl8rzAhWPknIEHSAPCyQQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=como%20retener%20al%20personal&f=false>

- Escalante, J., & Alvarez, F. (2017). *Apuntes de Recursos Humanos*. Recuperado el 05 de Mayo de 2021, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/21075/1/Apuntes%20de%20recursos%20humanos.pdf>
- Franklin, E. B. (2013). *Organización de Empresas, Análisis, diseño y estructura* (3ra ed., Vol. 1). México: McGRAW-HILL.
- Gómez, M. (2016). Impacto de los objetivos de la Administración de compensaciones en los elementos de la compensacion monetaria y no monetaria. Recuperado el 02 de Julio de 2021, de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1242/1/Guti%C3%A9rrez-Administraci%C3%B3n%20de%20empresas.pdf>
- Gonzales , C., Murillo , G., & García , M. (2017). *Desarrollo del personal*. Recuperado el 02 de Agosto de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84920454022.pdf>
- Google Maps. (Septiembre de 2022). Obtenido de <https://www.google.com/maps/@-2.1195514,-79.9436902,18z>
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague , J. (2019). *La evaluación del desempeño laboral*. Recuperado el 02 de Mayo de 2021, de [file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LaEvaluacionDelDesempenoLaboralDesdeUnaPerspectiva-7144062%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LaEvaluacionDelDesempenoLaboralDesdeUnaPerspectiva-7144062%20(1).pdf)
- Guerrero, M. (2017). La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *Innova*, 2, 115. Recuperado el 04 de Agosto de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6057495>
- Gutiérrez, O. (2016). *Fundamentos de Admnsitración de Empresas*. Madrid: Pirámide. Recuperado el 02 de Julio de 2021, de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1242/1/Guti%C3%A9rrez-Administraci%C3%B3n%20de%20empresas.pdf>
- Heredia, V. (2016). *Servicios y prestaciones*. Recuperado el 03 de Junio de 2021, de http://ual.dyndns.org/biblioteca/Admon_Recursos_Humanos/Pdf/Unidad_13.pdf
- Iturralde , K., & Paltan, J. (2020). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo. *Digital Publisher*. Recuperado el 04 de Julio de 2021, de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

- Jama , V. (2018). Gestión de recursos humanos en la empresa: un paradigma del siglo XXI. *Fipcaec*, 3(8), 83. Recuperado el 15 de Agosto de 2021, de <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/58/68/>
- Juárez , J. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. México: Patria . Recuperado el 29 de Junio de 2021, de <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074381276.pdf>
- Loaiza, R. (2018). *Educación Digital, Gestión del talento Humano y transformación educativa en Iberoamérica*. Antioquia: CIMTED. Recuperado el 05 de Julio de 2021, de <http://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2017/01/Edu-Digital-Gest-del-Talento-Humano-y-Trans-Educativa.pdf>
- López , P., & Fachelli , S. (2016). *Metodología de la Investigacion*. Recuperado el 03 de Agosto de 2021, de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Louffat, R. (2017). *Conexión Esan*. Recuperado el 03 de Julio de 2021, de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2017/03/04/que-se-entiende-por-diseno-organizacional/>
- Madero, S. (2016). Impacto de los Objetivos de la Administración de Compensaciones en los elementos de la compensación Monetaria y No Monetaria. *Redalyc*(117). Recuperado el 02 de Julio de 2021, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4560/456046142003/html/index.html>
- Martínez , L., Paredes, K., & Peralta , M. (2018). *Estrategias de Retención de personal*. Recuperado el 30 de Junio de 2021, de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2475/Luciana_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1
- Martínez, O. (Agosto de 2019). Procedimientos para la gestion del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Scielo*, 7(2). Recuperado el 01 de Julio de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000200225&script=sci_arttext&tlng=en
- Montoya , C., & Boyero , M. (Diciembre de 2016). El recurso Humano como elemento fundamental para la Gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Redalyc*,

- 30(2). Recuperado el 02 de Junio de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Nakulin, C., & Becker, G. (2017). Metodología Sistemática y creativa para la gestión estratégica. *Scielo*.
- Neil , D., & Cortez , L. (2018). Porcesos y fundamentos de la investigación científica. *UTMACH*. Recuperado el 05 de Junio de 2021, de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Obez, R., Avalos, L., & Steier, M. (2018). Técnicas mixtas de recolección de datos en la investigación cualitativa. *CIAIQ, 1*. Recuperado el 08 de Junio de 2021, de https://repositorio.unne.edu.ar/bitstream/handle/123456789/27656/RIUNNE_FHUM_AC_Obez-AvalosOlivera-Steier.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oña, A., & Vega, R. (2018). *Importancia del Analisis FODA para la elaboracion de estrategias en organizaciones americanas, una revision de la última decada*. Quito: Tambara.
- Otero, A. (2018). *Enfoques de Investigación*. Recuperado el 12 de Agosto de 2021, de https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf
- Paniagua, T., & González, S. (2020). Desarrollo de Instrumentos de Evaluación: Cuestionarios. *MIDE UC*. Recuperado el 18 de Agosto de 2021, de <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>
- Paredes, B. (2017). Identidad e Identificación: Investigación de Campo como herramienta de Aprendizaje. *INNOVA, 2*(10), 156. Recuperado el 27 de Julio de 2021, de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-IdentidadEIdentificacion-6259170.pdf>
- Pérez, F. (2021). *Conceptos generales en la gestión del mantenimiento industrial*. Bucaramanga, Colombia. Recuperado el 04 de Mayo de 2022, de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/33276>
- Pico, L. (2016). La Gestión del talento humano, recurso indispensable para la organizacion en el entorno competitivo actual. *Innova, 1*(11). Recuperado el 12 de Agosto de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6183824.pdf>

- Porras , N. (2019). Elementos básicos para el análisis de la cultura de las Organizaciones desde la Psicología. *Redalyc*. Recuperado el 13 de Julio de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/1390/139013586004.pdf>
- Pozzo, M., Borgobello, A., & Pierella, M. (2018). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad. *Relmecs*, 8(2). Recuperado el 15 de Junio de 2021, de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Relmecse046.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Comportamiento Organizacional* (15 ed.). México: Person. Recuperado el 06 de Junio de 2021, de https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Romero, Y. (2017). *Administración del Talento Humano*. Recuperado el 20 de Julio de 2021, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16185/RomeroLopezYei-myViviana2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigacion* . Mexico: McGrawHil.
- Sánchez, D. (2020). *Foda o Dafo*. Madrid: Bubok.
- Santillán , W. (2017). Atraer, Motivar y Retener el Talento Humano en las Organizaciones . *Dialnet* , 6(3). Recuperado el 04 de Julio de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6163690.pdf>
- Silvera , A. (2016). *Pymes: Gestión y clima organizacional*. Barranquilla, Colombia: Coruniamericana. Recuperado el 05 de Agosto de 2021, de https://books.google.com.ec/books?id=SWBgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false
- Suárez, S. (2017). *Diseño organizacional en las funciones administrativas*. Recuperado el 09 de Junio de 2021, de <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1922/1/TGT-644.pdf>
- Tejero, J. (2021). Técnicas de Investigación Cualitativa. *CEDRO*. Recuperado el 09 de Junio de 2021, de <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/28529/04%20TECNICAS-INVESTIGACION-WEB-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Torres , A. (2019). *Diseño Organizacional*. Recuperado el 04 de Junio de 2021, de <https://rinacional.tecnm.mx/bitstream/TecNM/479/1/Torres%20Anahi.pdf>
- Torres , D., Melo, J., & Gallardo, N. (2019). *El valor de los beneficios sociales hacia la satisfacción laboral*. Recuperado el 30 de Mayo de 2021, de http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.40.pdf
- Torres , J., & Jaramillo , O. (2014). *Diseños y análisis del puesto de trabajo: Herramienta para la gestión del talento humano*. Barranquilla, Colombia : Universidad del Norte. Recuperado el 04 de Junio de 2021, de https://books.google.com.ec/books?id=UrFCDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+es+el+talento+humano+google+academico&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Torres, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral . *Geon* , 6(2).
- Utreras , M., & Rodríguez , V. (Marzo de 2020). Plan de Diseño Organizacional de la empresa ELTECEC S.A. *Observatorio de la Economía*. Recuperado el 04 de Septiembre de 2021 , de <https://www.eumed.net/rev/oel/2020/03/plan-diseno-organizacional.pdf>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión talento humano* (Vol. 17). Riobamba, Ecuador : Instituto de investigaciones. Recuperado el 3 de Mayo de 2021, de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Varela, R. (2013). *Administración de la compensación, sueldos, salarios y prestaciones* . México: Pearson. Recuperado el 25 de Julio de 2021, de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/8b6446e4bc766d7b63f03b4170474e49.pdf>
- Vega, L., & Nieves, A. (Enero-Marzo de 2016). Procedimiento para la Gestión de la Supervisión y Monitoreo del control interno. *Ciencias Holguín*, 22(1), 19. Recuperado el 03 de Agosto de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181543577007.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Entrevista a Gerencia General



Anexo 2: Encuesta Personal Administrativo



Anexo 3: Encuesta a Personal de Mensajería



Anexo 4: Encuesta Jefatura de Producción



Anexo 5: Encuesta Personal de Producción



Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE De Guayaquil Facultad De



Administración

Carrera De Ingeniería Comercial



Entrevista a Wendy Méndez Gerente General de la empresa

Comexcplast S.A

1. ¿La empresa cuenta con un manual de procesos de contratación de la empresa Comexcplast S.A?
2. ¿En la empresa existen procesos claramente establecidos de reclutamiento y selección del personal?
3. ¿Considera usted que las funciones que desempeña los colaboradores están de acuerdo al perfil profesional?
4. ¿Están definidas claramente las funciones que debe realizar cada departamento?
5. ¿Considera necesario mejorar los procesos de contratación de la empresa Comexcplast S.A?
6. ¿Cuenta con los recursos necesarios para la implementación de su plan de diseño organizacional?
7. ¿Considera usted que un plan de diseño organizacional podría aportar en el proceso de contratación y evitaría la constante fluctuación del personal?
8. ¿Cuáles son los beneficios que usted considera obtendrá la empresa, con la implementación del plan de diseño organizacional en el proceso de contratación?
9. ¿Qué opina sobre el desempeño laboral que han tenido sus colaboradores hasta la actualidad?
10. ¿Con qué frecuencia se evalúa el rendimiento de sus colaboradores?
11. ¿La empresa cuenta con una normativa interna donde estipule deberes y obligaciones?
12. ¿Cuáles son los inconvenientes que limitan el desempeño durante la realización de sus actividades?
13. ¿Los objetivos y la visión de la empresa son claros para todos los colaboradores?
14. ¿Las funciones administrativas se cumplen de acuerdo a los objetivos que posee la empresa?
15. ¿Existe un debido control y evaluación de los procesos de contratación en la empresa?



**Universidad Laica Vicente Rocafuerte De Guayaquil Facultad
De Administración
Carrera De Ingeniería Comercial**



Encuesta a personal de diferentes áreas de la empresa Comexcplast S.A

1. ¿La empresa cuenta con un departamento de talento humano?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Indeciso

2. ¿Usted conoce si la empresa cuenta con un organigrama donde se especifican los cargos y funciones del personal?

a. SI

b. NO

3. ¿Cómo considera usted la distribución de las funciones del personal dentro de la empresa?

Muy buena

Buena

Regular

Mala

4. ¿Con que frecuencia recibe capacitaciones por parte de la empresa?

Siempre

Con frecuencia

Ocasionalmente

Nunca

5. ¿Qué tan satisfecho se siente con las capacitaciones proporcionadas en su puesto de trabajo?

Totalmente satisfecho

Satisfecho

Algo satisfecho

Insatisfecho

6. ¿La empresa cuenta con una planificación de las actividades diarias?

a. SI

b. NO

7. ¿Está conforme con la dirección administrativa de la empresa?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Indeciso

8. ¿Cuándo usted está inconforme con alguna situación que se da dentro de la empresa usted posee la entera confianza de manifestarle a su jefe?

a. SI

b. NO

9. ¿Con que frecuencia su jefe realiza reuniones de trabajo?

Muy Frecuentemente

Frecuentemente

Ocasionalmente

Nunca

10. ¿Qué tanto conoce el reglamento interno de la empresa?

Bastante

Mucho

Poco

Nada

11. ¿Cómo califica la comunicación entre los jefes departamentales y la alta gerencia?

Excelente

Buena

Regular

Mala

12. ¿Considera usted que existe sobrecarga laboral en la empresa?

a. SI

b. NO

13. ¿Cómo califica usted la gestión de talento humano de la empresa Comexplast S.A?

Excelente

Buena

Regular

Mala

14. ¿Cree usted que la empresa debe implementar un proceso de contratación eficiente?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Indeciso

15. ¿Cómo describiría su experiencia en esta empresa?

Excelente

Buena

Regular

Mala